

Novembre 2025

flash infopaper

Compliance & Risk Management

compliance normativa | anticorruzione

privacy | giurisprudenza

► Compliance normativa

- Legge n. 132/2025 in tema di AI: novità di interesse per il d.lgs. 231/2001
- Certificazione unica di conformità delle filiere della moda: vantaggi e oneri per le Società capofila nel Disegno di legge in discussione alle Camere

► Anticorruzione

- Affidamento dei servizi legali a professionisti esterni: ANAC fissa i confini tra incarico professionale e appalto di servizi
- Conflitto d'interessi nei Comuni, il caso del consigliere-socio: il parere dell'Anac
- Violazione divieto di *pantouflage* - Dimissionario dal 25 febbraio, è stato assunto due giorni dopo, il 27 febbraio, dalla società affidataria della manutenzione impianti ascensori e cancelli automatici

► Privacy

- L'AEPD sanziona una società operante nel settore del lusso per uso illecito di numeri personali dei dipendenti
- Diritto di accesso ai dati personali: il Garante ribadisce gli obblighi di tempestività e trasparenza

► Giurisprudenza

- Ruolo del Preposto: Garante dell'obbligo di assicurare la sicurezza del lavoro (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 18/06/2025) 01/10/2025, n. 32520 / Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 20/06/2025) 04/08/2025, n. 28427)
- Pluralità di Datori di lavoro nelle organizzazioni complesse: la Cassazione riafferma i criteri di individuazione ai fini prevenzionistici (Cass. pen., Sez. III, Sent. 16 giugno 2025 (ud. 8 maggio 2025), n. 22584)
- Esame sul concetto di "atto fraudolento" in merito alla fattispecie di sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte, ex art. 11, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 (Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 10.07.2025) 29.08.2025, n. 29943)





Legge n. 132/2025 in tema di AI: novità di interesse per il d.lgs. 231/2001

In data 25 settembre 2025, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 23 settembre 2025, n. 132, recante *“Disposizioni e deleghe al Governo in materia di Intelligenza Artificiale”*, in vigore dal 10 ottobre 2025.

L'art. 24 della Legge, che dispone *“Deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”*, prevede una delega al Governo, nel termine di 12 mesi, per adeguare e specificare la disciplina dei casi di realizzazione e di impiego illeciti di sistemi di intelligenza artificiale precisando i criteri per la responsabilità penale delle persone fisiche e amministrativa degli enti (n.d.r. ex D.lgs. 231/01) per tali condotte, tenendo conto del livello effettivo di controllo dei sistemi predetti da parte dell'agente.

L'art. 26 della Legge, recante *“Modifiche al codice penale e ad ulteriori disposizioni penali”*, ha modificato alcune fattispecie presupposto 231, già previste e contenute rispettivamente negli artt. 25-ter (reati societari) e 25-sexies (reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato) del Decreto, come segue:

- all'art. 2637 del codice civile (*“aggiotaggio”*) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *«La pena è della reclusione da due a sette anni se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale»*;
- all'art. 185, comma 1, del T.U.I.F. (*“Manipolazione del mercato”*) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *«La pena è della reclusione da due a sette anni e della multa da euro venticinquemila a euro sei milioni se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale»*.

Inoltre, l'art. 25 della Legge, che disciplina la *“Tutela del diritto d'autore delle opere generate con l'ausilio dell'intelligenza artificiale”*, modifica l'art. 1, della Legge 22 aprile 1941, n. 633 (*“Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio”*), estendendo la tutela anche alle opere di ingegno umano *«create con l'ausilio di strumenti di intelligenza artificiale, purché costituenti risultato del lavoro intellettuale dell'autore»*.

Da ultimo l'art. 20 della Legge, rubricato *“Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale”*, prevede quali autorità nazionali per l'intelligenza artificiale l'AgID e l'ACN, ferme restando le attribuzioni alla Banca d'Italia, alla CONSOB e all'IVASS quali autorità di vigilanza del mercato; l'ACN, inoltre, viene riconosciuta come responsabile per la vigilanza, le attività ispettive e sanzionatorie.

Fonte: Legge 23 settembre 2025, n. 132



Certificazione unica di conformità delle filiere della moda: vantaggi e oneri per le Società capofila nel Disegno di legge in discussione alle Camere.

Le recenti inchieste che hanno investito il settore della moda, coinvolgendo anche alcuni dei più celebri brand espressione della manifattura d'eccellenza nazionale, hanno rivelato come la filiera della moda italiana sia stata, per lungo tempo, terreno fertile per l'instaurarsi di pratiche anticoncorrenziali e sleali nonché lesive dei diritti e della dignità dei lavoratori coinvolti.

In questo contesto, è stata presentata una iniziativa legislativa, promossa dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito del Disegno di legge annuale sulle piccole e medie imprese (A.S. 1484 - A.C. 2673). Tra le principali novità che potrebbero essere introdotte con l'approvazione del Disegno di legge - già approvato dal Senato e attualmente in corso di discussione alla Camera dei Deputati - rientra l'istituzione di un sistema di certificazione della filiera produttiva della moda finalizzato a garantire la legalità, la correttezza in materia di lavoro e legislazione sociale e la tracciabilità lungo tutta la catena produttiva.

Il testo approdato alla Camera, all'art. 28, prevede l'istituzione di un Registro delle Imprese Certificate presso il Ministero delle imprese e del Made in Italy. La relativa certificazione unica di conformità, valida per un anno, potrà essere rilasciata, da parte dei soggetti abilitati alla revisione legale, a seguito dell'accertamento della sussistenza dei requisiti previsti dal disegno di legge, attraverso verifiche realizzate anche mediante accessi, ispezioni e audit nei luoghi di produzione.

L'accesso alla certificazione risulta limitato alle sole imprese che siano in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nonché risultino adempienti rispetto agli obblighi previsti dal DDL di cui *infra*. Inoltre, è esclusa l'opportunità di accedere alla Certificazione nei casi in cui:

- i titolari o amministratori delle società abbiano riportato, negli ultimi cinque anni, condanne penali, anche non definitive, per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la Pubblica Amministrazione, contro l'incolumità pubblica, contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, nonché per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale;
- le imprese siano state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale di importo complessivamente superiore al 4% del loro fatturato annuale.

Il testo in esame dalla Camera prevede, all'art. 29, specifici oneri in capo alle Imprese Capofila e alle imprese che partecipano alla filiera per l'ottenimento e il mantenimento della Certificazione. In particolare, le Imprese Capofila dovranno:

- istituire un albo dei fornitori di filiera, sottoposto ad un processo di verifica almeno semestrale, qualificati in relazione ai criteri delineati in linee guida appositamente definite dalle associazioni di categoria e approvate dal MIMIT. Per l'accreditamento dei fornitori all'interno dell'albo della filiera, la Società capofila, sarà tenuta ad acquisire e verificare, all'atto della conclusione del primo contratto con l'impresa di filiera, la documentazione a supporto dell'assolvimento degli obblighi di natura giuslavoristica, fiscale, previdenziale e di salute e sicurezza del lavoro (certificato di iscrizione al registro delle imprese e visura camerale; autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale di cui all'articolo 26, del D.lgs. n. 81/08; DURC; DURF; eventuale ulteriore documentazione a supporto dell'adempimento da parte del fornitore degli obblighi verifica rispetto ai subfornitori), nonché a verificarne e monitorarne la validità nel corso della durata del rapporto di fornitura.
- prevedere specifiche clausole contrattuali nei contratti con le imprese di filiera che impegnino le stesse alla verifica del rispetto, anche da parte dei subfornitori, dei requisiti per l'accesso e il mantenimento della certificazione di cui al punto precedente;
- adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire, tra l'altro, i reati di cui agli articoli 603-bis, 648-bis e 648-ter del codice penale.



Infine, all'art. 30, si stabilisce che, a seguito dell'ottenimento della certificazione unica di conformità le Società Capofila e le altre imprese della filiera potranno utilizzare, nella propria attività promozionale, la dizione "Filiera della moda certificata".

Inoltre, la proposta in esame, introdurrebbe la possibilità, per la sola Società capofila, di fruire degli effetti escludenti, in tema di responsabilità, di cui agli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in conseguenza degli adempimenti relativi all'adozione del modello organizzativo finalizzato all'ottenimento della certificazione unica di conformità di cui al comma 2 dell'articolo 28.

Fonte: Disegno di legge annuale sulle piccole e medie imprese - A.S. n. 1484-A



Affidamento dei servizi legali a professionisti esterni: ANAC fissa i confini tra incarico professionale e appalto di servizi

Con la delibera n. 335 del 23 luglio 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è intervenuta sul tema dell'affidamento dei servizi legali a professionisti esterni da parte della pubblica amministrazione, a seguito di una segnalazione con cui si prospettavano presunte irregolarità relativamente ai conferimenti degli incarichi legali presso il Comune di Lamezia Terme.

Dall'attività istruttoria condotta dall'ANAC è emerso che, a partire dal 2011 e fino alla data della delibera, il Comune ha affidato incarichi di assistenza legale a tre avvocati esterni, senza avviare procedure comparative né garantire una rotazione tra i professionisti. Tali incarichi sono stati regolati da convenzioni, rinnovate di anno in anno, con la giustificazione della mancanza di un'adeguata Avvocatura comunale interna.

In merito, l'ANAC ha precisato che, quando un'amministrazione affida in modo continuativo e strutturato la gestione delle proprie attività legali a soggetti esterni, si configura un appalto di servizi e non un incarico professionale occasionale. In questi casi, l'affidamento deve rispettare i principi cardine del Codice dei contratti pubblici - economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità e pubblicità - principi che garantiscono un uso corretto delle risorse pubbliche e il perseguimento nel modo più corretto dell'interesse pubblico. A conferma di tale impostazione, anche il nuovo Codice Appalti (D.Lgs. n. 36/2023), agli articoli 56 e seguenti, qualifica l'affidamento esterno, continuativo e periodico del servizio legale come "appalto di servizi", pur consentendo, in determinate circostanze, il ricorso all'affidamento diretto. Tale facoltà, tuttavia, non esonera le amministrazioni dall'obbligo di rispettare i principi generali dell'evidenza pubblica, della concorrenza, dell'imparzialità e della trasparenza, che devono sempre orientare la scelta del contraente, anche in assenza di una procedura di gara formale.

Secondo l'Autorità, il ricorso costante agli stessi legali per un periodo così prolungato rappresenta una vera e propria esternalizzazione del servizio legale, caratterizzata da compensi fissi (circa 2.000 euro ciascuno) e continuativi (oltre i 15 anni) con una stabilità del rapporto che la rendono assimilabile a un appalto. L'assenza di un ufficio legale interno, ha precisato l'ANAC, non può costituire una valida motivazione per evitare un confronto competitivo e sottrarsi agli obblighi di pubblicità e trasparenza.

In linea con tale impostazione, l'Autorità, richiamando la sentenza del Consiglio di Stato - Sezione V, n. 2776 del 2 aprile 2025, ha ribadito che anche per gli incarichi legali le amministrazioni devono garantire procedure improntate a trasparenza e non discriminazione. Gli enti pubblici sono pertanto invitati a prediligere strumenti quali interPELLI aperti, la costituzione di elenchi di professionisti qualificati e l'applicazione di criteri di rotazione, al fine di prevenire un ricorso improprio o reiterato all'affidamento diretto.

In conclusione, il caso del Comune di Lamezia Terme evidenzia l'esigenza di un'osservanza scrupolosa del principio di rotazione anche nell'ambito degli incarichi legali, al fine di garantire una gestione trasparente, concorrenziale e imparziale degli affidamenti, nel pieno rispetto dei principi sanciti dal Codice.

Fonte: Delibera n. 335 del 23 luglio 2025



Conflitto d'interessi nei Comuni, il caso del consigliere-socio: il parere dell'Anac

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha espresso un parere in merito alla possibile esistenza di un conflitto di interessi nel caso di un consigliere e assessore comunale che riveste anche il ruolo di amministratore unico e socio di un operatore economico partecipante a una procedura, relativa alla concessione di un bene pubblico, bandita dallo stesso ente presso cui esercita le proprie funzioni. L'Autorità ha fornito alcune considerazioni di carattere generale richiamando principi, giurisprudenza e norme di riferimento utili alla prevenzione di situazioni di conflitto.

Secondo l'Autorità, il conflitto di interessi si configura quando l'interesse pubblico è deviato per favorire interessi privati, anche potenzialmente. Tale nozione, di carattere ampio, ricomprende ogni situazione in grado di compromettere l'imparzialità del soggetto pubblico. Secondo la giurisprudenza, il rischio di conflitto di interessi riguarda principalmente le decisioni discrezionali, più facilmente influenzabili da interessi personali, mentre è ridotto o assente nelle attività vincolate, finalizzate alla verifica oggettiva di requisiti o condizioni predeterminate per legge (cfr. Corte dei Conti, n. 1/2023).

Per i dipendenti pubblici, i riferimenti normativi sono l'art. 6-bis della legge 241/1990 e il D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento), che impongono l'obbligo di astensione in presenza di interessi propri o di soggetti a sé legati.

Per gli amministratori locali ("componenti degli organi d'indirizzo politico"), trova applicazione l'art. 78, comma 2, del d.lgs. 267/2000 (TUEL), secondo cui essi devono astenersi dal partecipare alla discussione e alla votazione di delibere che riguardino interessi propri o di parenti e affini fino al quarto grado. L'obbligo di astensione, a carattere preventivo, tutela il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa, ricorrendo ogniqualvolta vi sia una correlazione diretta tra la posizione personale dell'amministratore e l'oggetto della deliberazione.

Nel caso in esame, il consigliere comunale, avendo personalmente presentato l'offerta per conto dell'operatore economico di cui è amministratore e socio, si trova in una situazione che potrebbe integrare una potenziale ipotesi di conflitto di interessi. Egli dovrebbe pertanto dichiarare formalmente la propria astensione da ogni fase della procedura, anche non deliberativa, mentre l'operatore economico dovrebbe attestare l'assenza di condizionamenti o vantaggi indebiti.

Qualora il conflitto risultasse insanabile o tale da compromettere la parità di trattamento, l'ente appaltante dovrebbe valutare l'esclusione dell'offerta, in applicazione dei principi di imparzialità e buon andamento (art. 97 Cost.). Inoltre, ai sensi dell'art. 63, comma 1, n. 2, del TUEL, non può ricoprire la carica di consigliere comunale chi partecipa, anche indirettamente, ad appalti o concessioni che comportino vantaggi economici per sé o per l'impresa di cui si sia soci o amministratori.

ANAC conclude sottolineando che spetta all'Ente (per il tramite del RPCT) verificare in concreto la sussistenza delle condizioni di incompatibilità, anche in ragione del fatto che la procedura in questione - trattandosi di concessione di un bene pubblico - non rientra negli affidamenti di servizi disciplinati dall'art. 16 del d.lgs. 36/2023, che disciplina, invece, il conflitto di interessi nelle procedure di gara pubblica per appalti di lavori, servizi e forniture.

Da ultimo, e in aggiunta, ANAC suggerisce, per i componenti dell'organo politico, la possibilità di adottare misure preventive, ad esempio mediante dichiarazioni di impegno sulle cariche ricoperte in enti o società private operanti sul territorio da rendere all'atto del conferimento dell'incarico. L'efficacia potrebbe essere rafforzata con la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e/o con la nomina di un organo di controllo terzo incaricato di valutare eventuali conflitti e l'obbligo di astensione.

Fonte: Parere ANAC, fascicolo n. 3587/2025



Violazione divieto di *pantouflage* - Dimissionario dal 25 febbraio, è stato assunto due giorni dopo, il 27 febbraio, dalla società affidataria della manutenzione impianti ascensori e cancelli automatici

Anac, con delibera n. 369, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 1° ottobre 2025, ha accertato un'ipotesi di violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente di un Comune lombardo, ritenendo sussistente la violazione del divieto imposto dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che prevede che «*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*».

Nel dettaglio, nel caso in esame si era verificata l'assunzione di un ex dipendente comunale da parte della società privata destinataria dell'attività del Comune stesso, che veniva svolta attraverso i poteri autoritativi o negoziali esercitati previamente dallo stesso ex dipendente per conto del Comune, senza che fosse decorso il prescritto periodo di raffreddamento di tre anni.

La violazione sarebbe derivata dalla circostanza che l'interessato, dimissionario dal 25 febbraio 2023, sarebbe stato assunto in data 27 febbraio 2023 dalla società affidataria del servizio di manutenzione impianti ascensori e cancelli automatici installati presso gli edifici di proprietà comunale per il triennio 2022 - 2025, come da determinazione n. 204 del 30.03.2022 a firma dell'interessato, allora Responsabile di uno specifico Settore del Comune.

Tenuto conto di quanto disposto dalla suddetta norma, al fine di verificare la violazione del divieto di *pantouflage*, ANAC ha specificato che è necessario verificare se:

- a) l'ente e l'incarico di provenienza rientrino nel perimetro soggettivo di applicazione della richiamata disposizione;
- b) il soggetto abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali in rappresentanza della pubblica amministrazione di provenienza, negli ultimi tre anni di servizio antecedenti la cessazione, a favore del soggetto privato presso il quale ha assunto servizio;
- c) l'assunzione del Sig. omissis presso il privato avvenuta in data 27.02.2023 integri il requisito in destinazione che prevede lo svolgimento di "attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".

In riferimento al primo punto, l'Autorità ha ritenuto integrato il requisito, in quanto l'amministrazione e l'incarico di provenienza rivestito dall'interessato rientrano nel perimetro soggettivo di applicazione della richiamata disposizione. In merito al secondo punto l'interessato risulta essere firmatario della determina del 30.03.2022 per l'affidamento di servizi alla società *omissis*; indi per cui l'interessato avrebbe di fatto esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto dell'amministrazione comunale a favore del soggetto privato. Infine, il requisito di destinazione risulta essere integrato poichè, in base a quanto dichiarato dalle parti, la società era risultata aggiudicatrice di un appalto di servizio in forza di una determina a firma dell'interessato, in qualità di Responsabile di uno specifico Settore del comune.



Alla luce delle sussistenza dei summenzionati requisiti, è stata ritenuta pertanto integrata la violazione del divieto imposto dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001. Per questi motivi è stata dichiarata:

- la nullità del contratto di lavoro stipulato e del conseguente incarico conferito al Sig. omissis;
- il divieto per la Società omissis di contrattare per tre anni con il Comune lombardo a decorrere dalla data di assunzione dell'interessato;
- l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati riferiti all'incarico svolto dal Sig. omissis in violazione del divieto.

Fonte: Delibera Anac n. 369 del 1 ° ottobre 2025 - Fasc. Anac 884/2025



L'AEPD sanziona una società operante nel settore del lusso per uso illecito di numeri personali dei dipendenti

L'Autorità spagnola per la protezione dei dati personali («Agencia Española de Protección de Datos» o «AEPD»), con la risoluzione adottata il 30 maggio 2025, ha irrogato una sanzione di 70.000 euro (ridotta a 42.000 euro a seguito di pagamento volontario e riconoscimento di responsabilità) nei confronti di una nota società operante nel settore del lusso (anche solo «Società»), a seguito del reclamo presentato da una dipendente il cui numero di telefono personale era stato inserito in gruppi WhatsApp aziendali senza un'adeguata base giuridica e contro la sua esplicita opposizione.

L'istruttoria condotta dall'Autorità ha messo in evidenza gravi carenze da parte della Società nella gestione dei trattamenti di dati personali in ambito lavorativo. In particolare:

- **mancanza di base giuridica per il trattamento**: l'AEPD ha accertato che la Società aveva utilizzato il numero personale della dipendente per includerla in un gruppo di WhatsApp aziendale senza disporre di una base giuridica valida ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, del GDPR. La società non ha dimostrato né l'esistenza di un consenso esplicito della lavoratrice né altra causa di liceità che giustificasse tale trattamento.
- **Comportamento negligente**: la violazione è stata aggravata dal fatto che la dipendente aveva espresso chiaramente la volontà di non usare più il telefono personale per motivi di lavoro, ma, nonostante ciò, il suo numero era stato reinserito nel gruppo pochi giorni dopo. L'AEPD ha rilevato una mancanza di diligenza nel rispetto del principio di liceità del trattamento.
- **Inadeguatezza delle misure organizzative**: pur avendo comunicato che l'uso dei gruppi WhatsApp era limitato a chi non disponeva di telefoni aziendali, la Società non ha saputo giustificare perché, in assenza di tali dispositivi, fosse consentito ai dipendenti di utilizzare numeri personali. La successiva decisione adottata dalla Società, di vietare la partecipazione ai gruppi aziendali da dispositivi privati è stata considerata una buona prassi, ma non idonea a sanare la violazione già avvenuta.
- **Obbligo di dimostrare la liceità del trattamento**: l'Autorità ha ricordato che spetta al titolare del trattamento dimostrare di aver operato nel rispetto del principio di liceità e di disporre di prove documentali dell'esistenza di una base giuridica. L'assenza di tale documentazione integra una violazione del principio di *accountability*, di cui agli articoli 5 e 24 del GDPR.

Fonte: Agencia Española de Protección de Datos , risoluzione 1/17 del 30 maggio 2025.



Diritto di accesso ai dati personali: il Garante ribadisce gli obblighi di tempestività e trasparenza

Il Garante per la protezione dei dati personali, con il provvedimento n. 413 del 10 luglio 2025, ha irrogato una sanzione di 100.000 euro nei confronti di un gruppo bancario spagnolo operante anche in Italia (anche solo «la Società»), a seguito del reclamo per il mancato e/o tardivo riscontro a una richiesta di accesso ex art. 15 GDPR, con specifico riferimento alle registrazioni delle conversazioni telefoniche intercorse tra l'interessato e il servizio clienti della Società.

Il procedimento ha tratto origine dal reclamo di un cliente della Società che, dopo essere stato vittima di una frode, aveva chiesto di accedere alle registrazioni delle chiamate intercorse con il servizio clienti il 29 gennaio 2024. Nonostante la richiesta fosse stata formulata correttamente, la banca non ha fornito riscontro nei termini previsti dal GDPR. Solo a seguito dell'intervento dell'Autorità e dell'avvio del procedimento sanzionatorio, la Società ha trasmesso le registrazioni richieste.

L'istruttoria condotta dall'Autorità ha messo in evidenza diverse criticità nell'approccio della banca nella gestione del trattamento dei dati personali:

- **ruoli e rapporti con i fornitori/outsourcer non correttamente formalizzati**: la banca operava attraverso più outsourcers per la gestione del servizio clienti e delle registrazioni. L'assetto organizzativo adottato – che limitava l'accesso alle registrazioni al singolo outsourcer responsabile di ciascuna chiamata – non è stato accompagnato da procedure contrattuali e operative che garantissero il reperimento e la consegna coordinata delle registrazioni richieste dall'interessato.
- **procedura di gestione delle richieste inefficace e modifiche operative non documentate**: una modifica procedurale introdotta a gennaio 2024 ha ridotto l'accesso diretto alle registrazioni da parte del personale della banca e ha frazionato la disponibilità delle evidenze tra i vari fornitori, determinando un rallentamento nell'esecuzione della richiesta di accesso. Tale assetto operativo non è stato supportato da un protocollo centralizzato per la gestione delle istanze ex art. 15 GDPR.
- **diritti dell'interessato non garantiti concretamente (artt. 12 e 15 GDPR)**: la banca non ha fornito le registrazioni «senza ingiustificato ritardo» né ha adeguatamente informato l'interessato delle ragioni del ritardo e dei rimedi disponibili, come richiesto dall'art. 12 par. 3 e 4 GDPR. L'istanza è stata soddisfatta solo in seguito all'intervento dell'Autorità, a dimostrazione di una gestione che non assicurava l'effettiva tutela dei diritti.
- **accountability carente**: la banca non ha fornito elementi probatori adeguati che dimostrassero l'esistenza di istruzioni contrattuali e di attività di monitoraggio idonee a prevenire e correggere le criticità emerse.

Il provvedimento conferma che, in presenza di trattamenti distribuiti fra più soggetti, il titolare deve dotarsi di un'efficace sistema di *governance* (clausole ex art. 28 GDPR, procedure centralizzate per la gestione delle richieste di esercizio dei diritti, ecc.) e deve documentare pienamente le scelte e i controlli posti in essere. In questo modo si garantisce il rispetto concreto dei diritti degli interessati (in primis il diritto di accesso), nonché il rispetto del principio di *accountability* stabilito dall'art. 5 del GDPR.

Fonte: Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza C-413/23 P del 4 settembre 2025.



Ruolo del Preposto: garante dell'obbligo di assicurare la sicurezza del lavoro

La Corte di appello di Torino ha confermato due sentenze della Corte di merito, pronunciate nei confronti di soggetti che, in qualità di preposti delle rispettive Società, omettevano di vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori, delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza, in violazione dell'art. 19, comma 1, lett. a) D.lgs. 81 del 2008. L'art. 2, co 1, lett. e), D.lgs. 81/2008 definisce il preposto come la *"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*. Il Preposto, quindi, in quanto tale, assume la qualità di garante dell'obbligo di assicurare la sicurezza del lavoro e *"(...) risponde degli infortuni loro occorsi in violazione degli obblighi derivanti da detta posizione di garanzia purché sia titolare dei poteri necessari per impedire l'evento lesivo in concreto verificatosi"*. In particolare, nel primo caso, il Preposto ometteva di vigilare sul corretto utilizzo da parte del lavoratore di una scala, consentendo il suo utilizzo senza che vi fosse altro lavoratore a trattenerla ai piedi, cosicché il lavoratore, al fine di procedere alle operazioni di pulizia delle finestre dell'edificio, posizionandosi a cavalcioni sulla predetta scala, perdeva improvvisamente l'equilibrio e precipitava a terra procurandosi lesioni gravi. Nel secondo caso, invece, i Preposti venivano accusati di omicidio colposo per aver omesso di vigilare sulle prassi consolidate, ma contrarie alle corrette procedure previste dal DVR, espletate da un meccanico - addetto alla manutenzione dell'officina - per la riparazione di un bus. Nel dettaglio, il lavoratore, mentre era in corso lo spostamento del bus malfunzionante mediante l'utilizzo di un carrello elevatore da un collega (peraltro privo del patentino per il predetto carrello), si poneva tra il bus e il carrello, venendo investito e riportando lesioni mortali.

Avverso le sentenze di appello hanno proposto ricorso i rispettivi difensori degli imputati, sollevando le seguenti doglianze:

- il lavoratore - in entrambi i casi - avrebbe scelto autonomamente di compiere operazioni in contrasto con le direttive ricevute, con l'impiego di strumenti di cantiere per usi diversi da quelli autorizzati dal preposto. L'art. 20, lett. b), D.Lgs. 81/08 impone invero ai lavoratori di eseguire solo le opere che vengano loro espressamente richieste, mentre, nei casi in esame, il lavoratore avrebbe operato al di fuori delle direttive ed in violazione dei propri obblighi; quindi, la condotta dei lavoratori sarebbe da ritenersi come "abnorme" in quanto si collocerebbe al di fuori dell'area di rischio;
- nel secondo caso, poiché il DVR vietava di spingere i bus tramite il carrello elevatore e prevedeva una diversa procedura per lo spostamento di tali mezzi, la Difesa lamentava l'impossibilità di imputare al preposto l'omessa vigilanza sul rispetto della corretta procedura prevista nel DVR, in quanto in concreto era invalsa una diversa prassi scorretta.

La Cassazione ha validato l'operato dei giudici di merito sostenendo che:

- i destinatari delle norme antinfortunistiche sono esonerati da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente possa qualificarsi come abnorme. Nel primo caso, la condotta non è stata ritenuta tale, in quanto il lavoratore aveva svolto un'operazione propedeutica (pulizia dell'intonaco scrostato) a quella di cui era stato incaricato, che non era estranea al tipo di lavorazioni in atto e peraltro avvenuta "sotto gli occhi" del preposto. Nel secondo caso, parimenti, è stata esclusa l'abnormità della condotta, in quanto la condotta del lavoratore risultava concretizzazione del rischio che il preposto doveva fronteggiare e non, invece, di un rischio "eccentrico", rientrando nello svolgimento delle mansioni proprie del lavoratore;
- nella seconda ipotesi, inoltre, i due preposti avrebbero omesso di sovrintendere e vigilare sul rispetto, da parte dei lavoratori, della corretta procedura prevista dal DVR per lo spostamento dei bus all'interno dell'officina, contemplante il solo utilizzo del carro attrezzi ed escludendo la spinta mediante carrello elevatore;
- i due preposti non avrebbero inoltre comunicato al datore di lavoro la diffusa prassi pericolosa e contraria alle dette previsioni del DVR, da loro conosciuta, concernente l'uso del carrello elevatore per spostare i bus in avaria.

Fonte: Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 18/06/2025) 01/10/2025, n. 32520 / Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 20/06/2025) 04/08/2025, n. 28427



Pluralità di Datori di lavoro nelle organizzazioni complesse: la Cassazione riafferma i criteri di individuazione ai fini prevenzionistici (Cass. pen., Sez. III, Sent. 16 giugno 2025 (ud. 8 maggio 2025), n. 22584)

Con la sentenza in oggetto, la Corte di Cassazione - Sezione III Penale - si è pronunciata sul tema dell'individuazione del *Datore di lavoro* ai fini prevenzionistici nelle organizzazioni complesse, riaffermando la possibilità di configurare una pluralità di Datori di lavoro in presenza di distinte unità produttive dotate di autonomia gestionale e finanziaria.

Il caso riguardava il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Coop Liguria Società Cooperativa di Consumo, imputato per l'omessa valutazione dei rischi professionali e per la mancata designazione dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) nelle divisioni aziendali "*Ipermercati*" e "*Supermercati*", ai sensi degli artt. 29 e 55 del D.Lgs. 81/2008.

Il Tribunale di Savona aveva assolto l'imputato, riconoscendo la qualifica di *Datore di lavoro ex lege* ai dirigenti preposti alle due divisioni, ciascuno dotato di autonomia di spesa e di poteri decisionali propri.

In particolare, la struttura organizzativa aziendale prevedeva un Consiglio di Amministrazione, che aveva conferito delega gestoria ex art. 2381 c.c. al Presidente (con esclusione dell'ambito SSL), il quale, a sua volta, aveva attribuito procure specifiche ex art. 17 del D. Lgs. 81/2008 ai responsabili delle unità produttive. L'Accusa aveva impugnato la sentenza sostenendo che la responsabilità prevenzionistica dovesse restare concentrata nell'organo apicale.

La Cassazione ha confermato la pronuncia assolutoria, ribadendo un approccio sostanzialistico e consolidando i principi interpretativi in materia di pluralità di Datori di lavoro già delineati a partire da Cass. pen., Sez. IV, n. 49819 del 5 dicembre 2003.

Secondo la Corte:

- il dato normativo consente di distinguere un datore di lavoro in senso giuslavoristico da uno o più datori di lavoro in senso prevenzionale, ove sussistano distinte unità produttive autonome;
- la responsabilità del soggetto preposto alla direzione di un'unità produttiva è condizionata alla congruità dei poteri decisionali e di spesa rispetto alle concrete esigenze prevenzionistiche;
- si instaura una relazione biunivoca tra il datore di lavoro e la singola unità organizzativa da lui gestita.

In tale contesto, si configura la coesistenza di un datore di lavoro *apicale*, titolare della responsabilità generale dell'organizzazione, e di uno o più datori di lavoro *sottordinati*, ai quali competono poteri decisionali e finanziari autonomi nell'ambito delle rispettive unità produttive.

Il vincolo gerarchico nei confronti del datore di lavoro apicale non incide sull'autonomia decisionale dei datori di lavoro subordinati, purché essa sia effettiva e congruente rispetto agli obblighi prevenzionistici. Quando, invece, tali poteri non risultano autonomi, non può configurarsi un datore di lavoro subordinato, ma soltanto un dirigente, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008.

La Corte ha inoltre precisato che il Datore di lavoro subordinato è destinatario di tutte le prescrizioni che l'ordinamento indirizza alla figura datoriale, ma limitatamente e in funzione della gestione della sicurezza nell'ambito dell'unità organizzativa a lui affidata. Egli è pertanto tenuto a:

- effettuare la valutazione di tutti i rischi connessi alle attività lavorative svolte nella propria unità;
- redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- nominare il medico competente e il RSPP.



La pronuncia consolida così il principio secondo cui la qualifica di datore di lavoro ai fini della sicurezza deriva dall'effettivo esercizio dei poteri di organizzazione, decisione e spesa, e non dalla mera titolarità formale della carica. Il modello multi-datoriale viene quindi ritenuto legittimo nelle realtà aziendali complesse, confermando la validità di assetti organizzativi che privilegiano la responsabilizzazione diretta dei soggetti che governano specifiche unità produttive.

Fonte: Cass. pen., Sez. III, Sent. 16 giugno 2025 (ud. 8 maggio 2025), n. 22584

Esame sul concetto di “atto fraudolento” in merito alla fattispecie di sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte, ex art. 11, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 (Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 10.07.2025) 29.08.2025, n. 29943)

Nella sentenza oggetto di analisi, la Suprema Corte ha fornito un'attenta analisi sulla nozione di “atto fraudolento” con riferimento al reato di sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (ex art. 11, D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

Le corti territoriali di prima e seconda istanza avevano condannato l'imputato alla pena prevista dall'art. 11, D.Lgs. 74/2000, per avere compiuto atti fraudolenti idonei a rendere inefficace la procedura di riscossione delle imposte. Nello specifico, nel 2017, l'imputato aveva costituito (unitamente alla moglie e al figlio) una società familiare e conferito l'unico immobile di sua proprietà, e ricevuto nel 2018 l'avviso di pagamento per mancato versamento delle imposte relative agli anni 2013 - 2014; nel 2019, l'imputato aveva ceduto il 29% delle quote della società familiare al figlio, mantenendo la carica di amministratore della società e socio al 1%.

Avverso la sentenza della Corte di Appello di Torino del 2024, l'imputato aveva presentato ricorso in Cassazione per chiederne l'annullamento, sostenendo la mancata applicazione del principio stabilito dalle Sezioni Unite riguardo alla nozione di “atto fraudolento” (sentenza n. 12213/2018), ovverosia che non è sufficiente la semplice idoneità dell'atto ad ostacolare l'azione di recupero del bene da parte dell'Erario, essendo necessario invece il compimento di atti che, nell'essere diretti a questo fine, si caratterizzano per la loro natura simulatoria o fraudolenta.

La Terza sezione penale della Suprema Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso per manifesta infondatezza, ricordando che l'art. 11 D.Lgs. 74/2000 sanziona la condotta di chi, “allo scopo di sottrarsi al pagamento di imposte (sui redditi o sul valore aggiunto o di interessi o sanzioni relativi a tali imposte), aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni, idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva”.

Trattandosi di un reato di pericolo, come ribadito dalla giurisprudenza consolidata della Corte, gli Ermellini hanno evidenziato come il legislatore abbia individuato l'ulteriore condotta del compimento di “altri atti fraudolenti”, diversi dalla alienazione simulata, in cui devono essere ricompresi sia gli atti materiali di occultamento e sottrazione dei propri beni (sparizione materiale di un bene senza alienazione), ma anche gli atti giuridici diretti, secondo una valutazione concreta, a sottrarre beni al pagamento delle imposte.

Inoltre, la Suprema Corte ha ricordato che le Sezioni Unite, nella sentenza citata, avevano in realtà osservato che doveva essere considerato atto fraudolento “ogni comportamento che, formalmente lecito (analogamente, del resto, alla vendita di un bene), sia tuttavia caratterizzato da una componente di artificio o di inganno”. Le Sezioni Unite avevano invero specificato che l'atto fraudolento è rappresentato da “ogni atto che sia idoneo a rappresentare una realtà non corrispondente al vero (per la verità con una sovrapposizione rispetto alla simulazione) ovvero qualunque stratagemma artificioso tendente a sottrarre le garanzie patrimoniali alla riscossione”.



In base a questo principio, la Terza sezione penale della Cassazione ha confermato che gli atti dispositivi compiuti dall'imputato, oggettivamente idonei ad eludere l'esecuzione esattoriale, hanno natura fraudolenta in quanto, pur determinando un trasferimento effettivo del bene, sono connotati da elementi di inganno o di artificio, ossia da uno stratagemma tendente a sottrarre le garanzie patrimoniali all'esecuzione.

Fonte: Cass. pen., Sez. III, Sent., (data ud. 10.07.2025) 29.08.2025, n. 29943

CONTATTI

Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel. 02 58 20 10

BDO Advisory Services S.r.l.
ras@bdo.it

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi professionali alle imprese.

Nonostante l'attenzione con cui è stata preparata, la presente pubblicazione deve essere considerata soltanto come un'indicazione di massima e non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Non si deve fare affidamento sulla pubblicazione per trattare situazioni specifiche e non si deve agire, o astenersi dall'agire, sulla base delle informazioni ivi contenute senza un parere professionale specifico. Si prega di rivolgersi alla società membro di BDO della propria area geografica per discutere di queste questioni tenendo conto delle proprie particolari circostanze. La redazione di questo numero è stata completata il 13 novembre 2025.

BDO Advisory Services S.r.l., società a responsabilità limitata, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

BDO Advisory Services S.r.l. si riserva ogni diritto di utilizzo e riproduzione di tutti i contenuti qui riportati. Precisando che è fatto anche divieto di utilizzo degli stessi per addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

© 2025 BDO Advisory Services S.r.l. - Flash Info Paper - Tutti i diritti riservati.

www.bdo.it



Vuoi ricevere la TaxNews e
altre notizie da BDO
direttamente via email?
Iscriviti alle nostre mailing list.

