

Giugno 2025

flash infopaper

Compliance & Risk Management

compliance normativa | anticorruzione

privacy | giurisprudenza

► Compliance normativa

- Accordo Stato-Regioni sulla formazione: nuovi obblighi in arrivo per la gestione della sicurezza sul lavoro

► Anticorruzione

- Irregolarità negli affidamenti per incarichi di progettazione tecnica: ANAC rileva il frazionamento artificioso
- Appalti pubblici: l'ANAC boccia le varianti "mascherate" da imprevisti
- Procedura negoziata senza bando di gara? No, se il contratto è già scaduto

► Privacy

- Telemarketing: sanzione di 3 milioni di euro nei confronti di un'importante società operante nel settore dell'energia
- Blockchain e GDPR: le Linee guida 02/2025 dell'EDPB

► Giurisprudenza

- Infortunio sul lavoro e responsabilità dell'ente: il rapporto di causalità tra la colpa del lavoratore e la violazione della normativa antinfortunistica (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 05/02/2025) 22/04/2025, n. 15694)
- Cassazione n. 10864/2025: tutela reintegratoria per il Whistleblower che denuncia violazioni dei Protocolli anti-Covid (Cassazione civile, ordinanza n. 10864 del 24 aprile 2025)
- È ammissibile la revisione del patteggiamento concesso all'ente, se il soggetto apicale viene prosciolto per non aver commesso il fatto (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 30/04/2025) 08/05/2025, n. 17467)





Accordo Stato-Regioni sulla formazione: nuovi obblighi in arrivo per la gestione della sicurezza sul lavoro

Il 17 aprile 2025, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha sancito l'adozione del nuovo Accordo sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 25 maggio 2025. Si tratta di un intervento normativo di rilievo strategico, atteso già dal 2021, che segna una svolta nell'approccio alla prevenzione nei luoghi di lavoro, rispondendo all'esigenza di aggiornare, razionalizzare e rendere più efficace il sistema formativo nazionale.

Il nuovo testo supera e sostituisce integralmente i precedenti Accordi del 2011 e del 2012, creando un corpus unitario che delinea con chiarezza obblighi, contenuti e modalità della formazione destinata a tutte le figure coinvolte nella prevenzione e nella gestione dei rischi lavorativi. L'obiettivo è ambizioso: rafforzare la cultura della sicurezza attraverso una formazione strutturata, omogenea e coerente con l'organizzazione aziendale e con l'evoluzione normativa e tecnica.

Un sistema formativo unificato e orientato alla qualità

Uno dei punti qualificanti dell'Accordo 2025 è l'unificazione dei precedenti testi normativi, che spesso risultavano frammentati e di difficile applicazione. La nuova disciplina definisce in modo organico i percorsi formativi per le figure chiave della prevenzione, tra cui lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP, ASPP, coordinatori per la sicurezza nei cantieri, addetti all'uso di attrezzature specifiche e operatori in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.

Non solo si delinea con precisione il perimetro dei destinatari, ma si innalzano anche gli standard qualitativi della formazione, grazie all'introduzione di un progetto formativo strutturato, che deve prevedere obiettivi specifici, contenuti aggiornati, metodologie didattiche appropriate, verifiche dell'apprendimento e criteri di aggiornamento costante.

Didattica digitale sotto controllo

Grande attenzione è riservata alle modalità didattiche, con una regolamentazione puntuale della formazione a distanza.

La videoconferenza sincrona viene ammessa per tutti i corsi teorici, a condizione che siano rispettati requisiti tecnici precisi e sistemi di tracciabilità della partecipazione. L'e-learning, già previsto nel 2012, viene confermato solo per i moduli base e di aggiornamento, escludendo tuttavia i corsi rivolti ai preposti.

Un cambio di paradigma culturale

Ben oltre i contenuti tecnici, l'Accordo rappresenta una leva di cambiamento culturale: promuove la consapevolezza che la formazione non sia un mero obbligo burocratico, ma uno strumento essenziale di prevenzione e gestione del rischio. La centralità attribuita al progetto formativo, la responsabilizzazione delle figure aziendali, e l'integrazione tra formazione, valutazione dei rischi e modelli organizzativi, delineano un nuovo paradigma in cui la sicurezza viene costruita in modo sistemico e partecipato.

Per datori di lavoro, formatori, enti accreditati e soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione si apre ora una fase di transizione verso il nuovo regime, con tempi e modalità che saranno definiti nelle disposizioni finali e transitorie dell'Accordo. Sarà fondamentale un adeguato accompagnamento interpretativo e operativo, affinché le innovazioni introdotte non restino sulla carta ma si traducano in prassi efficaci nei contesti reali.

Fonte: «Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008.» - Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025.



Irregolarità negli affidamenti per incarichi di progettazione tecnica: ANAC rileva il frazionamento artificioso

Nella delibera in oggetto, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha aperto un procedimento - a seguito di segnalazione - attinente a diversi affidamenti relativi a incarichi di progettazione per interventi di messa in sicurezza, per rischio idrogeologico, di tre diverse aree di un piccolo Comune della Basilicata.

Il procedimento ha riguardato i seguenti profili di illegittimità degli affidamenti:

1. Completezza degli atti progettuali posti a base della procedura di affidamento diretto: con riferimento a due dei tre affidamenti per gli interventi di manutenzione, il Comune aveva optato per l'affidamento diretto. L'Autorità ha censurato l'incompletezza della documentazione tecnica, consistente nella sola "relazione progettuale semplificata", in quanto, secondo il dettato normativo, dovevano essere presentati:
 - il quadro esigenziale (relativo a obiettivi, fabbisogni, esigenze qualitative e quantitative dell'intervento);
 - il documento di fattibilità delle alternative progettuali - DOCFAP -;
 - il documento di indirizzo alla progettazione.

L'ANAC ha sottolineato come l'assenza dei predetti documenti abbia impedito di stimare correttamente il valore degli interventi.

2. Completezza della verifica dei requisiti: l'Autorità ha censurato l'assenza della verifica, in capo agli aggiudicatari, dei requisiti generali (verificati solamente con la presentazione di certificazioni circa la regolarità contributiva, di polizze professionali etc.) in violazione dell'art. 52 Codice Appalti.

Inoltre, non risultavano espletate verifiche in ordine alla capacità tecnica dei soggetti affidatari, richieste invece dall'art. 50 Cod. Appalti (con particolare riferimento alle procedure sotto-soglia per l'affidamento diretto di servizi di ingegneria e architettura e attività di progettazione, è richiesto di documentare esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni).

3. Frazionamento delle procedure di affidamento di progettazione: ANAC ha censurato altresì la suddivisione della progettazione della messa in sicurezza dei dissesti del territorio in tre distinte zone e con affidamenti separati.

Secondo l'Autorità, trattandosi di un unico fenomeno di dissesto, sarebbe stato opportuno optare per una progettazione coordinata, in virtù:

- dell'identità della categoria di progettazione;
- del medesimo grado di complessità e valore delle opere.

Nel caso di specie, infatti, l'Autorità ha ritenuto insufficienti le argomentazioni del Comune circa la necessità tecnica del frazionamento, ritenendo che detta suddivisione fosse funzionale a contenere il valore di due incarichi al di sotto della soglia per l'affidamento diretto e del terzo incarico al di sotto della soglia per la procedura negoziata ex art. 50, co. 1 Cod. Appalti.

Secondo ANAC, dunque, si sarebbe verificato un frazionamento artificioso dell'appalto, al fine di procedere con affidamento diretto o comunque con procedure meno competitive, invece di ricorrere alle procedure ordinarie, restringendo in tal modo la concorrenza tra gli operatori economici, con violazione dell'art. 14 del D.Lgs. 36/2023. Anche i profili di illegittimità di cui ai punti 1) e 2), dunque, sarebbero stati funzionali al frazionamento artificioso dell'appalto e, quindi, al ricorso a procedure meno competitive.

Fonte: Delibera n. 133, 2 aprile 2025



Appalti pubblici: l'ANAC boccia le varianti "mascherate" da imprevisti

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha ribadito l'importanza di verificare la sussistenza dei presupposti normativi per l'adozione di varianti in corso d'opera, in quanto, in caso di mancanza di elementi che giustifichino la variazione della prestazione contrattuale in corso di validità a fronte di circostanze impreviste e imprevedibili, senza l'avvio di una nuova gara, diventa irrilevante che l'aggiudicatrice abbia rispettato i limiti di importo prescritti.

ANAC contesta l'adozione di una variante illegittima da parte di una Società fornitrice di servizi digitali per la Pubblica Amministrazione in quanto tale integrazione, autorizzata nel giugno 2024, sebbene abbia comportato un incremento della prestazione richiesta nel limite del quinto del valore originario del contratto, è stata considerata dall'Autorità come basata su circostanze non fondate e carente sotto il profilo dei presupposti richiesti dalla disciplina applicabile al caso.

La giustificazione è stata individuata dalla Società esecutrice nei ritardi progettuali dovuti principalmente all'emergenza epidemiologica che avrebbero reso necessario differire l'avvio del nuovo sistema oggetto del contratto a gennaio 2025, portando quindi all'esaurimento del massimale per gli interventi adeguativi del sistema attuale. L'ANAC ha invece rilevato che le circostanze indicate come cause della variazione contrattuale non potessero essere considerate «circostanze sopravvenute e non conoscibili» al momento della stipula del contratto, avvenuta nel luglio 2021, ma erano da considerare come situazioni eterogenee che, pur innestandosi sull'evento pandemico, non potevano definirsi direttamente ed esclusivamente collegate ad esso, in quanto rispondenti per lo più ad autonome esigenze organizzative e funzionali interne, nonché a necessità di adeguamento del progetto originario.

Le soluzioni adottate in corso di esecuzione, come lo slittamento dei tempi di rilascio del sistema, il maggiore utilizzo del contratto e l'impiego di risorse maggiori rispetto alle previsioni si qualificerebbero in realtà come soluzioni adottate per colmare difetti organizzativi, funzionali e di programmazione imputabili a una errata gestione da parte della stazione appaltante.

L'ANAC, in conclusione, ha raccomandato alla Società esecutrice, *“anche in ragione del proprio ruolo di partner strategico dell'Amministrazione economico-finanziaria nel processo di modernizzazione e trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, di prestare pro futuro massima attenzione nella fase di valutazione e adozione di eventuali modifiche che possano intervenire nel corso dell'esecuzione del contratto, garantendo lo scrupoloso rispetto della normativa di settore, oltre ad una più puntuale attività di programmazione dell'attività acquisitiva e gestionale in relazione alle rilevanti progettualità ed ai fabbisogni della propria Amministrazione controllante”*.

Fonte: atto a firma del Presidente approvato dal Consiglio dell'Autorità del 16 aprile 2025



Procedura negoziata senza bando di gara? No, se il contratto è già scaduto

Con la delibera n.164 del 2 aprile 2025, ANAC ha stabilito che il rinnovo di un contratto già scaduto mediante una procedura negoziata senza bando non è ammesso poiché equiparabile ad un *affidamento illegittimo*.

Rinnovare un contratto senza procedura di gara è consentito solo se il contratto non è ancora scaduto. In aggiunta, ANAC sostiene che *la durata del contratto può essere modificata esclusivamente per i contratti in corso di esecuzione e che l'utilizzo della proroga deve essere limitato al tempo strettamente necessario alla conclusione delle procedure occorrenti per l'individuazione di un nuovo contraente*.

ANAC ha raggiunto tali conclusioni con riferimento ad procedimento di vigilanza relativo ad una fornitura di kit per la produzione di siero collirio affidata dall'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute Friuli-Venezia Giulia ad un operatore privato del settore. Tale procedimento di vigilanza era stato attivato per presunte proroghe contrattuali illecite sempre a favore del medesimo affidatario e senza che fosse mai stata attivata una procedura di gara aperta al mercato.

La stazione appaltante si era a suo tempo giustificata con ragioni legate a urgenze di reperimento del siero dovute, in parte, anche alla pandemia del coronavirus che ne rallentava il reperimento. Tuttavia, ANAC ha sottolineato come tali ragioni non fossero sostenibili, in quanto risultano violati i principi di concorrenza, di imparzialità e di trasparenza ai sensi dell'art. 3 del nuovo Codice dei Contratti Pubblici. Nel periodo di proroga del contratto, non era infatti stata avviata alcuna procedura volta all'individuazione di un nuovo fornitore.

Con la delibera, ANAC ricorda che l'utilizzo improprio della proroga, del rinnovo contrattuale ovvero della procedura negoziata senza bando potrebbe comportare una violazione della principio europeo di pubblicità, del divieto di frazionamento, nonché precludere il confronto concorrenziale. Tali strumenti possono essere usati solo nei casi e nelle modalità previste da legge. Pertanto, in presenza di contratti scaduti non è possibile ricorrere a procedura negoziata senza bando di gara.

Fonte: Delibera di ANAC n. 164 del 2 aprile 2025



Telemarketing: sanzione di 3 milioni di euro nei confronti di un'importante società operante nel settore dell'energia

Il Garante per la protezione dei dati personali, con il provvedimento n. 228 del 10 aprile 2025, ha irrogato una sanzione di 3 milioni di euro nei confronti di un'importante società operante nel settore dell'energia (di seguito anche solo «la Società»). Le violazioni accertate dal Garante si inseriscono nell'ambito di un articolato sistema illecito di procacciamento contrattuale basato su attività di telemarketing non autorizzate e sull'utilizzo di dati personali acquisiti in violazione dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali.

L'attività di indagine ha permesso di ricostruire un articolato schema operativo: soggetti terzi, non formalmente inseriti nella filiera commerciale del titolare del trattamento, contattavano telefonicamente potenziali clienti mediante l'utilizzo di cosiddette «liste switch-out» (contenenti dati di utenti che avevano recentemente cambiato fornitore), in assenza di consenso e senza rilascio di informativa. Tali contatti erano finalizzati a proporre nuovi contratti mediante artifici e raggiri, successivamente perfezionati attraverso agenti porta-a-porta, allo scopo di conferire alle operazioni una parvenza di regolarità formale.

Benché tali soggetti non risultassero formalmente autorizzati dalla Società, è emerso che le attività svolte abbiano avuto luogo per un periodo prolungato, mediante accesso ai sistemi aziendali e registrazione nei sistemi informativi del titolare. Ciò ha consentito la conclusione di un numero significativo di contratti, i cui effetti giuridici e patrimoniali si sono prodotti direttamente in capo alla Società.

Dall'istruttoria è emerso che il titolare del trattamento non ha adottato misure adeguate per garantire un controllo effettivo sulle modalità di svolgimento delle attività promozionali da parte dei propri incaricati o partner commerciali. L'assenza di verifiche sostanziali e l'omesso monitoraggio dei flussi di trattamento hanno consentito, di fatto, l'instaurarsi di un sistema parallelo di teleselling, in contrasto con il perimetro contrattuale formalmente definito come «door-to-door». La responsabilità della Società è stata ricondotta non solo alla mancata sorveglianza (culpa in vigilando), ma anche a un'inadeguata valutazione preventiva (culpa in eligendo) circa la capacità dei soggetti designati o operanti per suo conto di offrire garanzie sufficienti ai sensi dell'art. 28 GDPR. In tal senso, il Garante ha evidenziato come la Società abbia omesso di effettuare audit, controlli documentali, verifiche tecniche e ogni altra misura idonea ad assicurare la conformità dei trattamenti alle disposizioni del Regolamento.

L'Autorità ha contestato al titolare del trattamento la violazione di numerosi articoli del GDPR, tra cui:

- **artt. 5, par. 1, lett. a), 6, 7 e 13 GDPR e art. 130 del Codice Privacy**, per il trattamento di dati personali effettuato in assenza di consenso valido, senza informativa e mediante liste anagrafiche di origine illecita;
- **art. 28 GDPR**, per l'affidamento di fatto del trattamento a soggetti terzi non formalmente designati quali responsabili o sub-responsabili del trattamento;
- **art. 32 GDPR**, per l'omessa adozione di misure tecniche adeguate a prevenire accessi non autorizzati ai sistemi aziendali;
- **artt. 24 e 25 GDPR**, per la carente implementazione di presidi organizzativi e di controllo volti a garantire, e dimostrare, la conformità dei trattamenti ai principi del Regolamento.

L'Autorità ha ritenuto che l'asserita non conoscenza del titolare rispetto al coinvolgimento di soggetti non autorizzati nella gestione dei dati personali non potesse escluderne la responsabilità, in quanto espressione di una grave carenza di governance e di accountability.

Fonte: Garante per la protezione dei dati personali, Provvedimento n. 228 del 10 aprile 2025



Blockchain e GDPR: le Linee guida 02/2025 dell'EDPB

In data 8 aprile 2025, l'European Data Protection Board (EDPB) ha adottato le «*Guidelines 02/2025 on processing of personal data through blockchain technologies*», le quali hanno l'obiettivo di fornire un articolato quadro interpretativo volto a chiarire l'interazione tra la tecnologia blockchain – e, più in generale, le *Distributed Ledger Technologies (DLT)* – e i principi e gli obblighi sanciti dal GDPR.

Le linee guida affrontano le sfide derivanti dalla natura decentralizzata, immutabile, trasparente e distribuita delle *blockchain*, sottolineando la necessità di rafforzare le misure di *data protection by design e by default*, di cui all'art. 25 GDPR, in modo da consentire l'effettiva attuazione dei principi di cui all'art. 5 GDPR e il pieno esercizio dei diritti degli interessati.

In particolare, le principali raccomandazioni dell'EDPB riguardano:

- **Archiviazione *on-chain* dei dati personali:** le linee guida stabiliscono che l'archiviazione *on-chain* dei dati personali è da evitare, salvo che non sia tecnicamente indispensabile. In tali casi, si richiede l'adozione di misure volte a ridurre l'identificabilità degli interessati, come cifratura con distruzione delle chiavi o *hashing* con chiavi segrete. L'EDPB, tuttavia, precisa che tali dati, pur protetti, rientrano nel perimetro applicativo del GDPR se la re-identificazione della persona fisica a cui si riferiscono è ragionevolmente possibile.
- **Principio di minimizzazione:** le linee guida pongono particolare attenzione all'utilizzo delle *public keys*, che in molti contesti *blockchain* fungono da identificatori degli utenti e quindi, a determinate condizioni possono essere collegate ad una persona fisica. Il fatto che tali identificatori siano visibili a tutti i partecipanti della *blockchain* entra in conflitto con il principio di minimizzazione di cui all'art. 5, par. 1, lett. c), e con il principio di Privacy by Default di cui all'art. 25, par. 2, GDPR.
- **Determinazione dei ruoli:** la struttura decentralizzata della blockchain non esonera dall'individuazione dei ruoli ai sensi del GDPR. Quindi, chi determina finalità e mezzi del trattamento - ad esempio, progettando l'infrastruttura o stabilendo il funzionamento del protocollo - deve essere qualificato titolare del trattamento.
- **Esercizio dei diritti:** l'immutabilità dei dati *blockchain* solleva criticità rispetto all'esercizio dei diritti dell'interessato, in particolare riguardo cancellazione e rettifica. L'EDPB suggerisce soluzioni che consentano la c.d. «disassociazione del dato» (*data de-linking*), ad esempio tramite eliminazione dei dati *off-chain* correlati.
- **Conservazione dei dati:** relativamente al periodo di conservazione, la durata della *blockchain* non può coincidere con quella del trattamento. Il titolare deve definire periodi di conservazione specifici e assicurare la cancellazione o anonimizzazione dei dati al termine.
- **Data protection impact assessment:** nei casi in cui l'adozione di una tecnologia *blockchain* comporti un rischio elevato per i diritti e le libertà fondamentali degli interessati il titolare deve condurre una valutazione d'impatto. La DPIA deve includere una descrizione puntuale del modello di *blockchain* adottato, dei dati trattati (*on-chain* e *off-chain*), delle misure tecniche e organizzative previste (inclusa la *data protection by design*), dei meccanismi di *governance* e delle strategie per affrontare eventuali vulnerabilità.

Fonte: EDPB, Guidelines 02/2025 on processing of personal data through blockchain technologies



Infortunio sul lavoro e responsabilità dell'ente: il rapporto di causalità tra la colpa del lavoratore e la violazione della normativa antinfortunistica (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 05/02/2025) 22/04/2025, n. 15694)

Con sentenza del 2024, la Corte di Appello di Palermo confermava la decisione del Tribunale di Sciacca che aveva riconosciuto un datore di lavoro colpevole del reato di lesioni colpose, aggravate dalla inosservanza della disciplina prevenzionistica sul lavoro, ai danni del proprio dipendente; decisione che aveva, altresì, ritenuto la Società amministrata dal Datore di Lavoro responsabile dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, condannandola alla sanzione amministrativa pecuniaria.

In particolare, il dipendente, impegnato nell'attività di pulizia dell'area prospiciente il muro di contenimento che sovrastava un vano interrato profondo 5/6 metri e adibito a stoccaggio della sansa, a causa della mancanza di barriere e delle pericolose condizioni dei luoghi dovute alla presenza di ferri che fuoriuscivano dal muro, era precipitato nell'area sottostante provocandosi lesioni consistite nella frattura di entrambi i calcagni e plurime fratture vertebrali.

La condanna era stata emessa per i seguenti motivi:

- aver impiegato il dipendente in mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto e con orari più ampi di quelli contrattualmente previsti;
- avere omesso di predisporre misure idonee alla protezione dei lavoratori in presenza di pericolo di caduta dall'alto e di ostacoli fissi;
- avere allestito un deposito di stoccaggio della sansa pari a 5/6 metri rispetto al piano di calpestio, senza nessun sistema di prevenzione delle cadute dall'alto;
- avere omesso di curare la formazione e l'informazione del dipendente in ordine ai rischi legati alle mansioni cui era stato adibito;
- avere omesso di dotare il dipendente di dispositivi di sicurezza individuali (DPI) idonei alle mansioni che avrebbe dovuto svolgere.

Avverso tale decisione, l'imputato proponeva ricorso per Cassazione, la quale ha validato l'operato dei giudici di merito sostenendo che:

- il Datore di Lavoro avrebbe affidato alla persona offesa operazioni di bonifica in un'area pericolosa caratterizzata dal forte dislivello rispetto al piano di campagna, senza dotare lo stesso di protezioni e di DPI, nonché senza che vi sia stata un'adeguata vigilanza sul rispetto delle prescrizioni di legge;
- l'interruzione del rapporto di causalità, anche qualora il lavoratore tenga una condotta imprudente, non si realizza quando, come nella specie, il sistema di sicurezza apprestato dal Datore di Lavoro presenti delle evidenti criticità;
- le disposizioni di sicurezza devono tutelare il lavoratore anche dagli infortuni derivanti da sua colpa, in quanto l'area di rischio da gestire comprende il rispetto della normativa prevenzionistica a tutela dei lavoratori, dovendo il Datore di Lavoro impedire l'instaurarsi di prassi di lavoro non corrette.

Invero, in tema di causalità, la colpa del lavoratore, concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica ascritta al Datore di Lavoro (o, in ogni caso, al destinatario dell'obbligo di adottare le misure di prevenzione) esime quest'ultimo dalle sue responsabilità solo qualora il comportamento anomalo del lavoratore sia assolutamente estraneo al processo produttivo o alle mansioni attribuite, risolvendosi in un comportamento del tutto imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere, ipotesi nella specie non ipotizzabile essendo emerso che il lavoratore si era limitato a dare esecuzione ad uno specifico ordine di lavoro promanante dal preposto alle lavorazioni.

Fonte: Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 05/02/2025) 22/04/2025, n. 15694



Cassazione n. 10864/2025: tutela reintegratoria per il Whistleblower che denuncia violazioni dei Protocolli anti-Covid (Cassazione civile, ordinanza n. 10864 del 24 aprile 2025)

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con ordinanza n. 10864 del 24 aprile 2025, ha esaminato il ricorso di un lavoratore proposto avverso il licenziamento per giusta causa, occorso a seguito della segnalazione - da parte del lavoratore poi licenziato - di presunte violazioni dei protocolli di sicurezza anti-Covid da parte della società datrice di lavoro.

La vicenda trae origine dalla contestazione disciplinare mossa al lavoratore in relazione alle modalità con cui aveva manifestato la propria opposizione all'organizzazione di una riunione aziendale in presenza, durante l'emergenza sanitaria, ritenuta non conforme alle misure anti-contagio. Il dipendente aveva inoltrato una segnalazione formale al Comitato aziendale anti-Covid e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, allegando la corrispondenza intercorsa con l'Amministratore Delegato, il quale aveva assunto una posizione contraria. L'azienda, ritenendo che le espressioni utilizzate fossero insubordinate e lesive della dignità dell'A.D., aveva irrogato la sanzione del licenziamento disciplinare - per giusta causa.

La Corte d'Appello di Milano, pur riconoscendo l'irregolarità della condotta datoriale, aveva tuttavia escluso la tutela reintegratoria, limitandosi ad accordare la sola tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori, sulla base di un generico richiamo all' «abuso del diritto di critica». Avverso tale decisione, il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione, ottenendo l'accoglimento del ricorso da parte della Suprema Corte. Il Collegio ha richiamato il quadro costituzionale che tutela la salute quale diritto fondamentale (art. 32 Cost.), la libertà di manifestazione del pensiero (art. 21 Cost.) e il limite all'iniziativa economica privata, vale a dire il pregiudizio alla sicurezza e alla dignità umana (art. 41 Cost.). In tale contesto, è stato evidenziato che il diritto di critica del lavoratore, ancorché espresso in termini aspri, trova protezione costituzionale nei limiti della verità dei fatti, della pertinenza e della contenenza espressiva. La Suprema Corte ha rilevato che la Corte d'Appello non aveva effettuato un esame puntuale di tali limiti, fondando la propria decisione su valutazioni generiche e astratte, senza individuare espressioni offensive concretamente lesive.

Inoltre, la Cassazione ha sottolineato che la segnalazione effettuata dal lavoratore, supportata da documentazione integrale, manifestava trasparenza e buona fede, rientrando nelle previsioni del D. Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing, che tutela le segnalazioni effettuate nell'interesse della sicurezza e dell'integrità dell'organizzazione. La Suprema Corte ha pertanto statuito che il licenziamento deve ritenersi illegittimo, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori, in quanto il fatto contestato risulta insussistente o privo di rilevanza disciplinare.

In conclusione, la Cassazione ha cassato la sentenza impugnata e rinviato il giudizio alla Corte d'Appello di Milano affinché, in diversa composizione, disponga la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, liquidando il risarcimento del danno nei limiti delle dodici mensilità, dedotto quanto già percepito.

La pronuncia si pone in linea con l'orientamento giurisprudenziale volto a garantire una piena tutela ai lavoratori Whistleblower, ribadendo che l'esercizio del diritto di critica finalizzato a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro non può integrare giusta causa di licenziamento, a fortiori in un contesto emergenziale quale quello pandemico.

Fonte: Cassazione civile, ordinanza n. 10864 del 24 aprile 2025



È ammissibile la revisione del patteggiamento concesso all'ente, se il soggetto apicale viene proscioltto per non aver commesso il fatto (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 30/04/2025) 08/05/2025, n. 17467)

La sentenza della Sezione IV penale della Corte di Cassazione, n. 17467 dell'8 maggio 2025, ha esaminato il ricorso di una società avverso il rigetto della propria istanza di revisione - per contrasto di giudicati - da parte della Corte di Appello di Ancona in relazione all'erronea applicazione dei presupposti della responsabilità degli enti.

Il procedimento celebrato avanti il Tribunale di Modena vedeva imputati la Società (che presenterà ricorso in Cassazione), il suo amministratore e legale rappresentante e una società terza, in ragione di un infortunio occorso sul luogo di lavoro a un dipendente della società terza. Mentre nei confronti della Società ricorrente era stata emessa una sentenza di applicazione della pena per l'illecito amministrativo ex all'art. 25-septies, comma 3, D.Lgs. n.231/2001, in relazione al delitto di cui all'art. 590, comma 3, cod. pen., il procedimento nei confronti degli altri imputati è proseguito con il riconoscimento della causa di non punibilità della particolare tenuità del fatto per la società terza e con sentenza di proscioglimento per l'amministratore della Società ricorrente con la formula «*per non aver commesso il fatto*», in quanto era emerso l'irrelevanza causale della violazione ascritta all'amministratore della Società, produttore del macchinario sul quale era avvenuto l'evento, rispetto alla causazione dell'evento.

La difesa della Società aveva depositato istanza di revisione alla Corte di Appello di Ancona, sottolineando come la Corte di Ancona non avesse tenuto conto del fatto che la mancanza di responsabilità dell'apicale esclude la responsabilità di qualsiasi altro apicale o sottoposto della Società e la riconducibilità dell'illecito amministrativo correlato all'ente e che il proscioglimento dell'apicale comportava necessariamente il proscioglimento dell'ente.

La Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto fondato il ricorso, premettendo che il contrasto di giudicati sussiste anche tra l'accertamento contenuto in una sentenza di patteggiamento e quello contenuto in

una sentenza emessa a seguito di giudizio ordinario. Inoltre, la Corte ha precisato che il procedimento di revisione può essere attivato anche nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

Gli Ermellini hanno ritenuto doveroso considerare che le decisioni di legittimità richiamate dalla Corte territoriale, sulle quali ha formulato il proprio principio di rigetto della richiesta di revisione, avevano ad oggetto situazioni del tutto differenti dalla fattispecie in esame e che le sentenze richiamate avevano affrontato questioni che hanno avuto diversi esiti.

Inoltre, i Supremi Giudici hanno ricordato il principio sancito dalle Sezioni Unite, secondo il quale «*in tema di responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il reato contestato alla persona fisica deve corrispondere a quello chiamato a fungere da presupposto per la responsabilità della persona giuridica*».

In conclusione, la Suprema Corte ha ritenuto che il fatto storico sul quale si era fondata la responsabilità della Società era l'infortunio occorso al dipendente della società terza in occasione dell'uso di un macchinario per il quale era stata ipotizzata anche la responsabilità della Società-produttrice, mentre le decisioni territoriali avevano escluso la riconducibilità dell'infortunio all'amministratore della Società, affermando l'esclusiva responsabilità in capo alla Società datrice di lavoro.

Il Supremo Collegio ha annullato la sentenza impugnata con rinvio, per nuovo giudizio, alla Corte di Appello di Perugia, affinché il giudice del rinvio valuti l'istanza di revisione alla luce del seguente principio di diritto: «*Sussiste diversità del fatto storico tra un infortunio in materia di lavoro correlato all'uso di un macchinario ascritto all'impresa datrice di lavoro e il medesimo infortunio ascritto alla condotta del produttore del macchinario*».

Fonte: Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 30/04/2025) 08/05/2025, n. 17467

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.

Il Flash Info Paper viene pubblicato con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito Risk & Compliance. 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 28 maggio 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.

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

www.bdo.it



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

