



Dicembre 2025

flash infopaper

Compliance & Risk Management

compliance normativa | anticorruzione

privacy | giurisprudenza

► Compliance normativa

- D.L. 159/2025 in ambito SSL: gli aspetti più rilevanti per la Compliance 231
- Subappalto e Subaffidamento: il MIT chiarisce il campo di applicazione

► Anticorruzione

- Whistleblowing e prova della ritorsione
- Appalto portuale PNRR sotto la lente ANAC: criticità e illegittimità

► Privacy

- Newsletter e finalità commerciali: la Corte di Giustizia chiarisce il perimetro applicativo della disciplina ePrivacy
- Uso illecito del PC aziendale e divulgazione di dati personali: la Cassazione conferma gli obblighi di trasparenza e correttezza nel trattamento

► Giurisprudenza

- Distacco fittizio e appalti non genuini: la Corte d'Appello di Roma richiama il principio di effettività nella qualificazione del rapporto di lavoro (Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro, sentenza n. 2639 del 9 settembre 2025)
- Prevenzione dei rischi ambientali e deficit organizzativo della Società (Corte di Cassazione - III Sez. Penale - sentenza 15 ottobre 2025 n. 33791/2025)
- Sopralluogo o appalto tacito? La Cassazione chiarisce i confini dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008 (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 22/05/2025) 28/10/2025, n. 35017)





D.L. 159/2025 in ambito SSL: gli aspetti più rilevanti per la Compliance 231

In data 31 ottobre 2025, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-Legge n. 159, rubricato “Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”, in vigore dal 31 ottobre 2025.

Il Decreto ha introdotto importanti novità in ambito SSL, con un impatto anche sul framework di compliance 231:

- 1) **Vigilanza in materia di appalto e subappalto** - art. 3: è stato introdotto un obbligo, per le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto (pubblico o privato), nonché in altri settori (a rischio più elevato) da individuarsi con decreto attuativo del Ministero del Lavoro entro 60 giorni, di fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento ex artt. 18 e 26 D.Lgs. 81/2008 e art. 5 L. 136/2010. I suddetti tesserini dovranno: i) essere dotati di un codice univoco anticontraffazione; ii) avere specifici elementi identificativi; iii) essere resi disponibili ai lavoratori anche in modalità digitali tramite la piattaforma SIISL. Infine, dovranno essere previste modalità per il controllo e il monitoraggio dei flussi di manodopera.
- 2) **Prevenzione e formazione** - art. 5: tra le misure generali sicurezza ex art. 15 D.Lgs. 81/2008 dovranno essere previste anche misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori. Inoltre, gli specifici obblighi previsti per i DPI ex art. 77, co. 4, lett. A) D.Lgs. 81/2008 dovranno essere applicate anche a specifici indumenti di lavoro individuati come DPI nella valutazione dei rischi. In merito alla formazione, invece, si prevede la sostituzione del libretto formativo del cittadino (ex art. 37, co. 14 d.lgs. 81/2008) con il fascicolo elettronico del lavoratore e il fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, ai fini dell’inserimento nella piattaforma SIISL. Il fascicolo deve essere usato dal datore di lavoro per la programmazione della formazione, nonché per i controlli dell’Autorità.
- 3) **Accordo Stato Regioni e soggetti accreditati alla formazione** - art. 6: vengono stabiliti i criteri e i requisiti per l’accreditamento degli erogatori della formazione SSL.
- 4) **Norme UNI** - art. 10: viene sostituito all’interno del d.lgs. 81/2008, art. 30, il riferimento alla norma British Standard OHSAS 18001:2007 con la ISO 45001, che verrà peraltro resa consultabile gratuitamente.
- 5) **Accesso ai benefici contributivi** - art. 14: i Datori di Lavoro che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l’assunzione di personale alle proprie dipendenze pubblicano la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL). Per l’ottenimento dei benefici risulta comunque necessario il rispetto delle norme SSL.
- 6) **Near miss** - art. 15: entro sei mesi dall’entrata in vigore del Decreto, verranno rilasciate dal Ministero del Lavoro, d’intesa con INAIL, sentite le parti sociali, delle linee guida per l’identificazione, il tracciamento e l’analisi dei near miss per le imprese con più di 15 dipendenti.
- 7) **Sorveglianza sanitaria e promozione della salute** - art. 17: tra i compiti del medico competente, di cui all’art. 25 d.lgs. 81/2008, viene previsto anche quello di fornire «*informazioni ai lavoratori sull’importanza della prevenzione oncologica, promuovendo l’adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA), informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità, anche con il supporto di campagne informative a tale scopo promosse dal Ministero della salute*». Viene inoltre modificato l’art. 41 d.lgs. 81/08, prevedendosi un’ulteriore visita medica che il medico competente deve espletare, qualora vi sia un ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l’effetto di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi della normativa.

Fonte: D.L. n. 159/2025



Subappalto e Subaffidamento: il MIT chiarisce il campo di applicazione

In data 2 ottobre 2025, in risposta ad un operatore economico, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) ha emesso il parere n. 3656 per chiarire l'ambito di applicazione del Subappalto e del Subaffidamento.

In particolare, l'Operatore economico aveva presentato alla stazione appaltante una comunicazione per affidare ad un terzo la realizzazione di alcune opere di importo inferiore al 2% rispetto all'importo della prestazione e - in generale - inferiore ai 100.000 euro. La Stazione Appaltante ha chiesto quindi al MIT una spiegazione circa la corretta qualificazione dell'esternalizzazione dei lavori, ovvero se si trattasse di subappalto (con obbligo di autorizzazione) o di subaffidamento (con soli obblighi informativi).

Il MIT, innanzitutto, richiamando l'art. 119 (Subappalto), comma 2 del d.lgs. 36 del 2023 "Codice dei Contratti Pubblici", ha specificato che si configura un subappalto quando l'appaltatore affida a terzi, con organizzazione di mezzi e rischi a carico del subappaltatore, l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto.

Inoltre, la seconda parte del comma 2 dell'articolo sopra citato assimila al subappalto di lavori qualsiasi contratto stipulato dall'appaltatore con terzi che abbia ad oggetto attività ovunque espletate che necessitano dell'impiego di manodopera, quali le forniture con posa in opera e i noli a caldo, se singolarmente superiori alle seguenti soglie:

- alla soglia quantitativa: 2% delle prestazioni affidate o superiore a 100.000 euro;
- alla soglia qualitativa: 50% dell'incidenza sul costo della manodopera e del personale impiegato.

Qualora sussistano i presupposti sopra riportati, il subcontratto è da intendersi assimilato al subappalto e, quindi, risulta soggetto alla relativa disciplina prevista da Codice degli Appalti.

Secondo il MIT, rimane, quindi, a carico della stazione appaltante l'onere di considerare tutti gli elementi sopra riportati al fine di inquadrare correttamente la fattispecie, a prescindere dal superamento o meno delle soglie menzionate.

Fonte: Parere Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti 2 ottobre 2025, n. 3656



Whistleblowing e prova della ritorsione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha recentemente pubblicato una propria delibera relativa alla tutela del whistleblower da condotte ritorsive con riferimento a un caso in cui un medico aveva segnalato, ai sensi dell'art. 54-bis, D.lgs. n. 165/2001 (normativa antecedente al D.lgs. n. 24/2023, in vigore dal 15 luglio 2023), alcune condotte penalmente rilevanti riscontrate nell'azienda ospedaliera di appartenenza. Nel dettaglio, aveva segnalato un sistema illecito, in base al quale il Direttore avrebbe fatto figurare nei referti operatori delle c.d. sale aggiuntive (per le quali era previsto un compenso orario aggiuntivo) la presenza di più medici rispetto a quelli intervenuti, in modo da ottenere vantaggi patrimoniali indebiti.

In data 9 febbraio 2024, il medico segnalante richiedeva quindi all'ANAC di accertare il carattere ritorsivo delle condotte poste in essere nei suoi confronti dal Direttore dell'Unità operativa a partire dal 2022, a seguito della presentazione delle suddette numerose segnalazioni al RPCT.

Nello specifico, il medico lamentava le seguenti condotte ritorsive

- a) Assegnazione di interventi chirurgici dequalificanti, in quanto quantitativamente e qualitativamente inferiori rispetto a quelli assegnati ai colleghi;
- b) Assegnazione di compiti demansionanti (ad es., medicazioni, compilazione di schede preparatorie e attività ambulatoriali);
- c) Mancata possibilità di svolgere attività di formazione maggiormente professionalizzanti;
- d) Mancata assegnazione di un computer e di una stampante;
- e) Quasi totale esclusione dalle attività delle c.d. sale aggiuntive (che comportano il pagamento di un compenso orario aggiuntivo);
- f) Attribuzione di mansioni incompatibili con le condizioni di salute certificate dal medico del lavoro.

Nelle proprie considerazioni in diritto, in via preliminare, l'Autorità ha ricostruito l'iter logico da seguire per valutare la natura ritorsiva o meno delle condotte lamentate:

1. stabilire se il segnalante possa essere considerato un whistleblower e, quindi, beneficiare delle tutele riconosciute dalla normativa (nel dettaglio, D.Lgs. 165/2001, art. 56);
2. verificare se l'Ente abbia fornito la prova che gli atti fossero motivati da ragioni estranee alle segnalazioni, considerando:
3. la correlazione cronologica tra segnalazione e adozione delle condotte;
4. nesso eziologico tra segnalazione e presunta ritorsione.



L'Autorità, ha ritenuto che, quantomeno per le condotte indicate ai punti a), b), c), d), fosse sussistente la natura ritorsiva in quanto:

- preliminarmente, il segnalante doveva essere riconosciuto come whistleblower in ragione di quanto segue: i) le condotte avevano potenzialmente rilevanza penale e/o contabile, tali da poter ledere il buon andamento della PA; ii) era stato instaurato un procedimento penale a carico dei soggetti indicati nelle segnalazioni; iii) le segnalazioni, quindi, erano state presentate nell'interesse dell'integrità pubblica e non per ragioni personali;
- il Direttore era a conoscenza del fatto che il collega aveva effettuato le segnalazioni;
- vi era correlazione tra le segnalazioni e le misure adottate;
- le condotte - alla luce delle risultanze fattuali e non avendo il Direttore fornito sufficienti elementi probatori - avevano un intento ritorsivo ed erano lesive della professionalità del segnalante, in violazione dei principi di correttezza e buona fede.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, l'Autorità ha applicato una sanzione al Direttore pari ad euro 16.000.

Fonte: ANAC, Delibera n. 337 del 9 settembre 2025



Appalto portuale PNRR sotto la lente ANAC: criticità e illegittimità

La Delibera n. 430/2025 dell'ANAC, adottata in adunanza il 5 novembre 2025, riguarda il parere motivato ai sensi dell'articolo 220, comma 3, del d.lgs. 36/2023 relativo alla procedura di affidamento di lavori PNRR per la manutenzione straordinaria, messa in sicurezza ed efficientamento del sistema portuale regionale, per un importo complessivo di € 18.810.025,60, da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa. La procedura prevede un Accordo Quadro con massimo cinque operatori economici e riapertura del confronto competitivo per la durata di quattro anni. La segnalazione acquisita dall'Autorità ha evidenziato l'assenza di progettazione a base di gara, la richiesta di requisiti di partecipazione ulteriori rispetto alla qualificazione SOA e la previsione di punteggi premiali per prestazioni aggiuntive.

Dall'esame della documentazione di gara espletata anche in contraddittorio con la stazione appaltante, l'ANAC ha rilevato che la richiesta di un fatturato minimo di € 5.000.000, oltre alla certificazione SOA prevista, costituisce un requisito ultroneo e illegittimo. La normativa vigente, in particolare l'art. 100, commi 4 e 12, e l'Allegato II.12 del Codice degli Appalti, stabilisce che l'attestazione SOA rappresenta condizione necessaria e sufficiente per la dimostrazione dei requisiti tecnico-finanziari. In tal senso, la certificazione SOA attesta che l'operatore economico possiede adeguata capacità economica e finanziaria, adeguata dotazione di attrezzature tecniche e risorse umane, nonché una classificazione per importi determinata sulla base della documentata pregressa esperienza professionale. Pertanto, la richiesta di ulteriori requisiti, come il fatturato quinquennale indicato nel disciplinare, viola la tassatività dei requisiti di partecipazione, limitando la concorrenza. Inoltre, la stima del valore globale dell'affidamento, comprensiva delle opzioni contrattuali, risulta inferiore alla soglia che consentirebbe l'introduzione di requisiti aggiuntivi secondo l'art. 103 del Codice.

Ulteriori criticità riguardano l'assenza di un progetto a base di gara: il disciplinare rinvia la redazione del progetto esecutivo alla seconda fase del confronto competitivo, rendendo incerta la determinazione delle lavorazioni e degli obblighi contrattuali. La clausola che consente la ripetizione dei lavori analoghi entro tre anni dall'affidamento originario risulta illegittima in quanto priva di un progetto a base di gara e comporta una sovrastima del valore dell'appalto di circa € 5,5 milioni. Anche i criteri di valutazione dell'offerta tecnica, che prevedono punteggi premiali per la manutenzione ordinaria delle opere, violano l'art. 108, comma 11 del Codice, poiché premiano prestazioni aggiuntive rispetto a quanto previsto nel progetto esecutivo, con conseguente possibile elusione del limite di durata dell'Accordo Quadro e imposizione di garanzie aggiuntive non previste dalla legge.

L'Autorità conclude che il requisito aggiuntivo di fatturato e le clausole premiali costituiscono gravi violazioni della normativa, poiché limitano la partecipazione alla procedura ad evidenza pubblica e la concorrenza, rientrando nella fattispecie dell'art. 6, comma 1, lett. i) del Regolamento ANAC. Viene quindi invitata la stazione appaltante ad annullare in autotutela il bando, il disciplinare e gli atti conseguenti e, per il futuro, a conformarsi alle indicazioni fornite, al fine di assicurare trasparenza e correttezza nelle eventuali riedizioni della gara. L'Autorità concede un termine per adeguarsi di 30 giorni dalla ricezione del parere, con avvertenza che, in caso di mancato adeguamento, l'ANAC potrà procedere all'impugnazione della documentazione di gara.

Fonte: Delibera ANAC n. 430/2025 - Parere motivato ai sensi dell'articolo 220 comma 3 d.lgs. 36/2023



Newsletter e finalità commerciali: la Corte di Giustizia chiarisce il perimetro applicativo della disciplina ePrivacy

La Corte di giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza C-654/23 del 13 novembre 2025, ha fornito importanti chiarimenti sul regime applicabile all'invio di comunicazioni elettroniche in ambito di marketing diretto, definendo i confini interpretativi dell'articolo 13 della direttiva 2002/58/CE (c.d. direttiva *e-Privacy*) e del suo rapporto con il GDPR.

La decisione trae origine da una controversia sorta tra una società editrice di una testata giornalistica online (di seguito «la Società») avente sede in Romania, e l'autorità di controllo nazionale rumena («ANSPDCP»), in relazione all'invio agli utenti di una newsletter quotidiana e all'utilizzo del loro indirizzo e-mail ottenuto al momento della creazione di un account gratuito sulla piattaforma.

La Corte ha chiarito che una comunicazione elettronica qualificabile come newsletter può costituire a tutti gli effetti una comunicazione “*a scopi di commercializzazione diretta*” ex art. 13 par. 1 direttiva 2002/58 quando, pur avendo un contenuto informativo, sia strutturata in modo da favorire l'accesso dell'utente a contenuti a pagamento o indurlo alla sottoscrizione di servizi «*premium*».

Nel caso esaminato, la newsletter, sebbene presentasse una sintesi informativa delle novità legislative, era idonea a promuovere il contenuto a pagamento dell'editore e compariva direttamente nella casella di posta degli utenti. Per tali ragioni è stata qualificata come comunicazione effettuata a fini commerciali.

La Corte ha fornito, inoltre, un chiarimento essenziale sul rapporto tra direttiva 2002/58 e GDPR: quando l'indirizzo e-mail è utilizzato per inviare comunicazioni di marketing ai sensi dell'art. 13, par. 2, della direttiva, non si applicano le condizioni di liceità del trattamento previste dall'art. 6, par. 1 GDPR.

Il regime giuridico applicabile è quindi completamente assorbito dalla disciplina speciale del settore delle comunicazioni elettroniche, che prevale, nei profili specificamente regolati, sulla disciplina generale del GDPR (come già previsto dall'art. 95 GDPR).

L'indagine sulla liceità dell'utilizzo delle coordinate elettroniche (l'indirizzo e-mail) deve quindi essere condotta con riferimento alla direttiva *e-Privacy* e alle condizioni da essa previste, incluso il requisito che tali coordinate siano state ottenute nel contesto della “*vendita di un prodotto o servizio*”. Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto che la creazione di un account gratuito che dà accesso a contenuti aggiuntivi soddisfi tale criterio, anche quando il valore economico della prestazione sia integrato nel prezzo dell'abbonamento complessivo.

Un elemento innovativo della decisione riguarda, dunque, la qualificazione della comunicazione: la Corte ha introdotto una distinzione funzionale tra contenuto informativo e contenuto promozionale.

Anche comunicazioni che includono elementi informativi - come aggiornamenti legislativi o sintesi editoriali - possono costituire marketing diretto se strutturate per indurre l'utente:

- a consumare contenuti aggiuntivi,
- a superare i limiti di accesso gratuito,
- o a sottoscrivere un servizio a pagamento.

Dunque, è la finalità economica perseguita dal mittente, e non solo il contenuto immediato del messaggio, a determinare la qualificazione giuridica della comunicazione.

Fonte: Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza C-654/23 del 13 novembre 2025.



Uso illecito del PC aziendale e divulgazione di dati personali: la Cassazione conferma gli obblighi di trasparenza e correttezza nel trattamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 28365 del 27 ottobre 2025, ha confermato la legittimità del licenziamento disciplinare di un dipendente responsabile di un accesso massivo e sistematico ai sistemi informativi aziendali e della successiva divulgazione esterna di dati personali della clientela. La pronuncia rappresenta un punto fermo nella gestione dei controlli sugli strumenti informatici aziendali e nell'applicazione dei principi del GDPR al rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla trasparenza, alla proporzionalità e al corretto utilizzo delle policy interne.

Il procedimento trae origine dal licenziamento disciplinare intimato a un dipendente di una grande società del settore elettrico. L'azienda aveva rilevato, tramite un *alert* dei propri sistemi informatici, un numero impressionante di accessi al gestionale aziendale.

Le verifiche interne avevano inoltre accertato:

- la visualizzazione di dati personali e documenti contabili dei clienti;
- l'estrazione di oltre 10 milioni di record;
- la trasmissione esterna di tali informazioni tramite 125 email inviate a indirizzi non appartenenti all'organizzazione aziendale;
- la totale assenza di una giustificazione lavorativa per tali comunicazioni.

L'attività risultava effettuata durante l'orario di lavoro e mediante notebook aziendale.

Nel ricorso, il dipendente ha sostenuto: l'asserita proprietà personale del notebook, sostenendo che i controlli eseguiti dalla società fossero illegittimi; la violazione dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori e degli obblighi informativi del GDPR, affermando di non essere stato informato della possibilità di controlli; la sproporzione del licenziamento rispetto ai fatti contestati, invocando una sanzione conservativa prevista dal CCNL di settore.

La Corte territoriale - e la Cassazione nel confermare tale giudizio - ha accertato che:

- **il notebook era ancora di proprietà aziendale.** Non vi era prova che il contratto di acquisto fosse stato perfezionato: il PC era dunque una dotazione aziendale e l'accesso ai dati ivi contenuti rientrava nei poteri datoriali.
- **Il lavoratore aveva ricevuto una policy chiara e completa.** La società aveva fornito un'informativa dettagliata sull'utilizzo degli strumenti informatici, specificando: le regole d'uso del PC, le attività vietate, la possibilità di effettuare controlli in caso di anomalie, le conseguenze disciplinari delle violazioni. Si tratta di una condizione fondamentale ai fini della liceità dei controlli secondo art. 4 Statuto dei Lavoratori e secondo i principi di trasparenza e correttezza del GDPR.
- **Il controllo era reattivo, proporzionato e finalizzato ad accertare un illecito.** La società è intervenuta a seguito di un *alert* informatico e non ha svolto monitoraggi indiscriminati. I controlli difensivi risultavano pertanto giustificati dalla necessità di verificare la commissione di un comportamento illecito.
- **La condotta del dipendente ha leso irreversibilmente il vincolo fiduciario.** Il numero di accessi, la durata delle operazioni e la sistematica comunicazione a terzi di dati personali hanno dimostrato: la consapevolezza dell'illecito, la violazione dei doveri di fedeltà e diligenza e l'esposizione della società a potenziali danni economici e reputazionali.

La sentenza ribadisce che i controlli sugli strumenti informatici aziendali sono pienamente legittimi quando il datore di lavoro ha fornito informative chiare e preventive e interviene esclusivamente a fronte di anomalie. La divulgazione non autorizzata di dati personali a soggetti terzi integra una violazione di gravità tale da giustificare il licenziamento per giusta causa. Il rispetto delle policy interne e dei principi del GDPR resta, infine, decisivo sia nella gestione dei controlli sia nella valutazione disciplinare delle condotte dei lavoratori.

Fonte: Corte di Cassazione, sentenza n. 28365 del 27 ottobre 2025.



Distacco fittizio e appalti non genuini: la Corte d'Appello di Roma richiama il principio di effettività nella qualificazione del rapporto di lavoro (Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro, sentenza n. 2639 del 9 settembre 2025)

Con la sentenza n. 2639 del 9 settembre scorso, la Corte d'Appello di Roma - Sezione Lavoro - si è pronunciata sull'utilizzo improprio degli appalti e sul ricorso fittizio al distacco, riaffermando che tali strumenti negoziali non possono essere impiegati per eludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato né per aggirare un accertamento giudiziale già intervenuto.

Il caso riguardava alcuni lavoratori addetti, da decenni, alle attività di manutenzione all'interno dei locali di una banca, pur essendo formalmente dipendenti delle imprese appaltatrici. Il Tribunale di Roma aveva già accertato l'illiceità degli appalti ai sensi dell'art. 29 del D. Lgs. 276/2003 (che disciplina i limiti all'affidamento in appalto di servizi e lavori), rilevando l'assenza di una genuina autonomia organizzativa dell'appaltatore e riconoscendo la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato tra i manutentori e l'istituto di credito, effettivo utilizzatore delle prestazioni.

A fronte di tale decisione, la banca aveva proceduto all'assunzione formale dei lavoratori ma, contestualmente, aveva disposto il loro distacco presso la stessa società appaltatrice precedentemente coinvolta negli appalti irregolari. Il provvedimento veniva comunicato ai dipendenti il 5 gennaio 2022, mentre l'informativa sindacale prevista dall'art. 18 del CCNL Credito veniva resa soltanto il 21 gennaio, dunque non in via preventiva, come invece richiesto dalla disciplina collettiva. Non solo: nelle lettere di distacco non era indicato alcun interesse proprio del distaccante, requisito imprescindibile ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D. Lgs. 276/2003 (che richiede un interesse organizzativo proprio e attuale del datore di lavoro distaccante per la legittimità del distacco). L'unica ratio richiamata - la "compatibilità delle mansioni" - non integra un interesse organizzativo dell'istituto, ma riguarda esclusivamente la posizione lavorativa del dipendente.

La Corte d'Appello ha confermato la decisione di primo grado, valorizzando un approccio sostanzialistico e affermando la natura "meramente formale" del distacco. Tale istituto, infatti, è legittimo solo se sorretto da un interesse organizzativo proprio e attuale del datore di lavoro, interesse che nella vicenda non risultava né indicato, né comprovato. Al contrario, la Corte ha ritenuto che il distacco fosse stato utilizzato per eludere gli effetti del precedente giudicato, ripristinando quella stessa dissociazione tra datore formale e utilizzatore della prestazione già dichiarata illecita.

Secondo la Corte:

- il distacco non può essere impiegato per perpetuare, sotto diversa forma, un assetto organizzativo già riconosciuto illegittimo, né per rinviare la piena internalizzazione del personale;
- l'assenza di un interesse genuino del distaccante, accompagnata alla prosecuzione delle prestazioni presso i locali e nell'interesse esclusivo della banca, configura una violazione dell'art. 30 D. Lgs. 276/2003;
- la procedura di informativa preventiva alle OO.SS., prevista dal CCNL, non ha natura meramente formale, ma condiziona la validità del provvedimento;
- non è applicabile l'art. 30, comma 4-bis, D. Lgs. 276/2003, poiché l'effettivo utilizzatore delle prestazioni non era la società distaccataria, bensì la banca, titolare dell'organizzazione produttiva nella quale i lavoratori erano stabilmente inseriti.

In tale contesto, la Corte ha ritenuto che sia l'appalto sia il distacco costituiscono schemi negoziali privi di genuinità, con una mera apparenza formale volta a mascherare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato direttamente con l'istituto. Ne consegue l'obbligo della banca di ricostituire integralmente il rapporto di lavoro subordinato e di riammettere immediatamente i lavoratori in servizio.

La pronuncia ribadisce così un principio fondamentale: la qualificazione del datore di lavoro non dipende dalla forma contrattuale utilizzata, ma dall'effettivo esercizio dei poteri di direzione, organizzazione e controllo.

Fonte: Corte d'Appello di Roma, Sezione Lavoro, sentenza n. 2639 del 9 settembre 2025



Prevenzione dei rischi ambientali e deficit organizzativo della Società (Corte di Cassazione - III Sez. Penale - sentenza 15 ottobre 2025 n. 33791/2025)

Con Sentenza del 14 novembre 2024, la Corte di Appello di Roma ha confermato la sentenza del Tribunale di Frosinone del 27 gennaio 2023, con la quale si era dichiarata la Società ricorrente responsabile dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231 del 2001, in relazione alla commissione, a suo vantaggio, del reato di cui all'art. 256, comma 1, lettera a) D.Lgs. 152/2006 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzati), per l'aver gestito, nell'impianto di smaltimento, rifiuti pericolosi anche se la stessa era autorizzata al trattamento dei soli rifiuti non pericolosi.

Avverso la sentenza, la Società ha proposto ricorso per Cassazione chiedendo l'annullamento per diversi motivi. In particolare, veniva contestata la violazione dell'art. 25-undecies del D.Lgs. 231 del 2001, in quanto i giudici non avevano tenuto in considerazione il fatto che nell'organico della Società era presente la figura dell'ingegnere ambientale, il quale, aveva chiarito che la Società riceveva i rifiuti da trattare sempre ed esclusivamente dagli stessi soggetti e dunque i rifiuti non risultavano di provenienza sconosciuta. Inoltre, veniva affermato che la Società, al fine di prevenire o intercettare eventuali criticità, si era dotata di apposita procedura standardizzata per la gestione dei rifiuti, prevedendo anche lo svolgimento di analisi a campione sui rifiuti da trattare. Infine, la Società ricorrente evidenziava che i rifiuti (peraltro oggetto di sequestro) si trovavano in una fase preliminare del trattamento, ovverosia accatastati e in attesa di lavorazione. Pertanto, detti rifiuti non erano ancora stati gestiti e, quindi, doveva escludersi la rilevanza del reato contestato.

Per la Corte di Cassazione il ricorso risulta essere inammissibile in quanto si è in presenza di un accertato deficit organizzativo che ha reso possibile l'ingresso nello stabilimento della Società di rifiuti pericolosi, non corrispondenti a quelli che la Società avrebbe potuto ricevere e gestire. In particolare, è emerso che la Società non aveva adottato nessun modello organizzativo e, sebbene presente la suddetta procedura e la figura dell'ingegnere ambientale all'interno dell'organico della Società, tali elementi non costituiscono dei presidi idonei a prevenire il rischio di gestione illecita di rifiuti pericolosi. Inoltre, i rifiuti pericolosi si trovavano sul posto senza che fosse stata eseguita alcuna indagine e senza che fosse presente la documentazione sulla loro natura e provenienza. Infine, non era stato identificato alcun dipendente quale addetto allo svolgimento delle analisi necessarie al fine di scongiurare eventuali criticità.

Fonte: Corte di Cassazione - III Sez. Penale - sentenza 15 ottobre 2025 n. 33791/2025



Sopralluogo o appalto tacito? La Cassazione chiarisce i confini dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008 (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 22/05/2025) 28/10/2025, n. 35017)

Con la sentenza n. 35017 del 28 ottobre 2025, la Corte di Cassazione è tornata ad esaminare gli obblighi del datore di lavoro committente, ai sensi dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008, con riferimento ai sopralluoghi preliminari alla stipula di un contratto di appalto.

La vicenda riguarda l'infortunio dell'imprenditore autonomo C., incaricato dalla società CI S.r.l. di effettuare un sopralluogo sul tetto dell'azienda per valutarne le condizioni in vista di un possibile intervento di rifacimento. Durante l'ispezione, C. precipitava da un'altezza di circa otto metri a causa del cedimento di lastre in fibrocemento non portanti, senza essere stato informato del relativo rischio.

A seguito dell'incidente, la datrice di lavoro A., amministratrice unica di CI S.r.l., era stata accusata di violazione degli obblighi informativi e cooperativi previsti dall'art. 26, commi 1 lett. b) e 2 lett. b), D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che impone al datore di lavoro committente specifici adempimenti in presenza di appalti o prestazioni autonome svolti nei luoghi di cui ha la disponibilità giuridica. Diversamente, alla Società era stato ascritto l'illecito previsto dagli artt. 5 e 25-septies, comma 3, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, poiché si era ritenuto che il comportamento dell'imputata fosse stato compiuto nell'interesse e a vantaggio dell'ente, privo di un modello organizzativo idoneo a prevenire l'evento lesivo. La Corte di Appello di Torino aveva, tuttavia, assolto la Committente, ritenendo inapplicabile l'art. 26 poiché non risultava concluso alcun contratto d'appalto o di prestazione d'opera, trattandosi - a giudizio dei giudici territoriali - di una semplice attività preliminare alla stipula dello stesso.

Avverso tale decisione proponeva ricorso per Cassazione il Procuratore Generale, contestando la ricostruzione operata dalla Corte territoriale.

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso, annullando la sentenza con rinvio. I giudici di legittimità hanno, difatti, chiarito che il concetto di "affidamento" può ricomprendere sia un'attività preparatoria, sia l'inizio di una prestazione che risulti già riconducibile a un accordo tra le parti. Solo quest'ultima ipotesi attiva gli obblighi previsti dall'art. 26 D.Lgs. 81/2008.

In merito alla verifica dell'effettivo conferimento dell'incarico, non rileva la forma adottata, ma la sostanza dell'accordo: appalti e contratti d'opera possono essere conclusi anche oralmente o per fatti concludenti, e l'esecuzione stessa della prestazione può costituire tacita accettazione dell'incarico conferito.

Nel caso di specie, la Cassazione ha rilevato come la Corte d'Appello non avesse valutato diversi elementi significativi: C. era stato incaricato di individuare e segnare le lastre danneggiate; al momento dell'incidente, aveva già avviato l'attività in questione; inoltre, da anni prestava lavori retribuiti per la CI S.r.l. senza l'esistenza di contratti formali. Tali circostanze potevano integrare gli estremi dell'affidamento di un incarico, facendo così sorgere gli obblighi di informazione, cooperazione e coordinamento previsti dall'art. 26 D.Lgs. 81/2008.

La Cassazione ha, quindi, annullato la sentenza con rinvio, chiedendo alla Corte d'Appello di verificare se, al momento dell'infortunio, C. stesse già eseguendo una prestazione richiesta dalla società, finalizzata alla valutazione del tetto e all'individuazione delle lastre da sostituire. La necessità di tale accertamento è propedeutica alla verifica dei presupposti applicativi richiesti dall'art. 26.

Fonte: Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 22/05/2025) 28/10/2025, n. 35017

CONTATTI

BDO Advisory Services S.r.l.
Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel. 02 58 20 10

ras@bdo.it

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

Audit | Advisory | Digital | Tax | Law

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 4 dicembre 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.

