



ottobre 2024

flash infopaper

Compliance & Risk Management

compliance normativa | anticorruzione

privacy | giurisprudenza

► Compliance normativa

- Il nuovo reato di peculato per distrazione entra nel novero dei reati 231
- Risultati dell'analisi dei M.O.G. semplificati compilati dalle P.M.I.

► Anticorruzione

- Nuovo Codice dei Contratti Pubblici: se e solo se interno al Partenariato Pubblico Privato è possibile pagare con beni materiali
- ANAC: La proroga tecnica non può sopperire alle mancanze gestionali della Pubblica Amministrazione

► Privacy

- Gestione dei dati personali dei dipendenti: l'Autorità Garante spagnola sanziona importante azienda di abbigliamento
- Intelligenza Artificiale: l'*AI Pact*

► Giurisprudenza

- La Cassazione assolve una nota società multinazionale per l'omicidio di due dipendenti in territorio libico (Cass. pen., Sez. IV, 2 agosto 2024, n. 31665)
- Ambiente di lavoro inadeguato: la Cassazione si pronuncia in tema di responsabilità dell'ente per un infortunio sul lavoro presso uno showroom (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 29/05/2024) 29/07/2024, n. 30813)





Il nuovo reato di peculato per distrazione entra nel novero dei reati 231

In data 9 agosto 2024, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 8 agosto 2024, n. 112, di “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia”, in vigore dal 10 agosto 2024.

L’art. 9, co. 2-ter del decreto-legge convertito (*Modifiche al codice penale e al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*) prevede:

«All’articolo 25 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, al comma 1, secondo periodo, le parole: “articoli 314, primo comma, 316 e 323” sono sostituite dalle seguenti: “articoli 314, primo comma, 314-bis e 316” e, alla rubrica, dopo la parola: “Peculato” sono inserite le seguenti: “, indebita destinazione di denaro o cose mobili” e le parole: “e abuso d’ufficio” sono soppresse».

L’art. 314-bis c.p. (*Indebita destinazione di denaro o cose mobili*), introdotto nel sistema penale dall’art. 9 del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, prevede quanto segue:

«Fuori dei casi previsti dall’articolo 314, il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea e l’ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000».

La novella, quindi, introduce, all’art. 25 del D.Lgs. 231/01, il delitto di cui all’art. 314-bis, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione Europea, prevedendo di applicare alla condotta dell’ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

Infine, viene riformulata la rubrica dell’articolo 25 del D.Lgs. 231/01 eliminando il riferimento al soppresso abuso d’ufficio.

Fonte: Gazzetta Ufficiale del 9 agosto 2024, Legge 8 agosto 2024, n. 112



Risultati dell'analisi dei M.O.G. semplificati compilati dalle P.M.I.

Con il d.m. 13/02/2024 sono state emanate indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, destinate alle P.M.I., utili per la predisposizione e l'efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001. Le P.M.I. che intendono predisporre e attuare efficacemente un M.O.G., trovano nel decreto e nella sua modulistica indicazioni semplici e vantaggiose, specifiche per le loro dimensioni aziendali.

Per agevolare l'applicazione del d.m. 13/02/2024 e dei suoi allegati è stato inoltre elaborato da Inail e Sistema Impresa un esempio di compilazione, con lo scopo di fornire una guida pratica all'utilizzo della modulistica prevista dal decreto alle aziende che intendono implementare un M.O.G. conforme. Come oggetto dell'esempio è stata scelta una agenzia di viaggi costituita da un datore di lavoro che svolge anche l'attività di RSPP, addetto antincendio e addetto primo soccorso e da tre impiegati.

In continuità con il progetto di cui sopra, è stata realizzata anche un'attività di monitoraggio della fruibilità dell'esempio di compilazione proposto. Attraverso lo studio pubblicato da Inail, si conclude dunque il percorso avviato sui M.O.G. per le P.M.I., il cui primo passo è stato quello di fornire alle stesse uno strumento di assistenza per l'applicazione dei M.O.G. semplificati; mentre il successivo, quello di verificare che lo strumento fosse stato percepito e trovato applicabile dalle aziende.

Con il suo studio, Inail ha voluto verificare la reale funzionalità applicativa dello strumento fornito, analizzando n. 5 Modelli prodotti dalle aziende che lo avevano utilizzato, più un esempio che non lo aveva seguito, analizzandone le criticità e i punti qualificanti. Le conclusioni hanno permesso di evidenziare:

- che le aziende si sono maggiormente focalizzate sul piano operativo/tecnico piuttosto che su quello organizzativo/gestionale, andando a produrre procedure operative non previste nel decreto;
- la necessità che i Modelli siano contestualizzati in maggior misura alla specifica realtà aziendale, alle attività e ai rischi presenti;
- la necessità di incidere ulteriormente sulla consapevolezza dell'importanza del tracciamento e della gestione di infortuni, incidenti, quasi infortuni, non conformità, da interpretare come un'opportunità in termini preventivi;
- l'esigenza di potenziare le policy di formazione, in particolare sulle potenzialità e sull'impiego più efficace dei M.O.G.;
- la necessità di incidere sulla consapevolezza delle aziende dell'importanza del ruolo del rappresentante per la sicurezza (RIs), sia nella consultazione che nella partecipazione dei lavoratori.

L'analisi ha permesso, in ogni caso, di sottolineare il grande impegno profuso dalle aziende del settore terziario e dall'Ente bilaterale corrispondente nella realizzazione e applicazione di M.O.G. che, sebbene basati su un modello semplificato, resta un esercizio complesso che non può limitarsi alla mera compilazione di allegati e che pertanto necessita del supporto delle associazioni di categoria e delle Istituzioni pertinenti.

Fonte: Consulenza Tecnica per la salute e la sicurezza, Dipartimento medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, Sistema Impresa, "Esempi di M.O.G. semplificati prodotti da aziende afferenti al settore terziario: analisi di punti qualificanti e criticità", 2024



Nuovo Codice dei Contratti Pubblici: se e solo se interno al Partenariato Pubblico Privato è possibile pagare con beni immobili

È possibile per un'Amministrazione, in un contratto di appalto, affidare la realizzazione di un'opera ad un soggetto terzo pagando parte del corrispettivo in denaro e parte in beni immobili mediante trasferimento della proprietà?

La domanda è stata posta da un Comune della provincia di Verbania, intenzionato ad acquistare un opificio dismesso vicino il centro storico della città per procedere alla successiva costruzione di un parcheggio pubblico multipiano, per la cui realizzazione sarebbe stato necessario l'affidamento in appalto dei lavori di adeguamento della struttura. Il Comune si chiedeva se quanto dovuto potesse essere pagato, almeno in parte, attraverso il trasferimento della proprietà di un immobile comunale.

Il vecchio Codice degli Appalti - D.Lgs 163/2006 - all'art. 53 comma 6 prevedeva che: «in sostituzione totale o parziale delle somme di denaro costituenti il corrispettivo del contratto il bando di gara può prevedere il trasferimento all'affidatario della proprietà di immobili appartenenti all'amministrazione aggiudicatrice».

Tuttavia, ANAC precisa che con l'entrata del successivo Codice dei Contratti Pubblici - D.Lgs 50/2016 -, la previsione del precedente codice viene modificata. Il D.Lgs 50/2016, all'art. 191, stabilisce che solo nel caso di contratti di Partenariato Pubblico Privato e non più anche nel caso di contratti d'appalto in genere:

- È possibile sostituire totalmente o parzialmente il corrispettivo in denaro di un contratto pubblico con beni immobili di proprietà dell'amministrazione aggiudicatrice;
- È possibile il trasferimento della proprietà anche prima della fine dei lavori, tuttavia è necessario fornire un'idonea garanzia fideiussoria.

In aggiunta, l'art. 202 del nuovo Codice dei Contratti Pubblici - D.Lgs 36/2023 - riprende pedissequamente quanto stabilito dall'art. 191 del vecchio D.Lgs 50/2016, inserendo anche un nuovo elemento. Ciò afferisce alla maggiore autonomia da parte dell'ente appaltante, il quale, sulla base dei bandi-tipo e i contratti-tipo predisposti dall'ANAC, può individuare autonomamente gli aspetti essenziali dello schema negoziale, ad esempio:

- le modalità di individuazione degli immobili che possono essere consegnati;
- gli uffici preposti alla valutazione del valore dell'immobile;
- le garanzie che devono essere fornite nel caso in cui il trasferimento della proprietà avvenga prima della fine dei lavori.

In conclusione, la possibilità da parte dell'ente aggiudicatore di poter trasferire la proprietà di beni immobili a fronte del pagamento totale o parziale dell'operatore economico, non è più prevista in via generale per il contratto d'appalto, ma soltanto in caso di partenariato pubblico-privato.

Fonte: ANAC - Parere funzione consultiva n. 27 del 5 giugno 2024



ANAC: La proroga tecnica non può sopperire alle mancanze gestionali della Pubblica Amministrazione

ANAC insiste sull'importanza di una gestione rigorosa e trasparente degli appalti. Il fatto alla base della delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), riguarda il mancato compimento di alcuna procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento degli appalti di servizi di vigilanza e portierato da parte dell'Azienda Ospedaliera dei Colli (Napoli), che ha operato adattando sino ad oggi i contratti stipulati tra il 2010 ed il 2011, in totale distonia con la normativa legislativa volta alla promozione di una adeguata tutela della concorrenza e del mercato.

Attraverso l'utilizzo della proroga tecnica che, pur essendo uno strumento previsto dalla normativa sugli appalti, permette di estendere la durata di un contratto in corso di esecuzione in presenza di gravi e oggettivi ritardi nell'individuazione del nuovo contraente e che riveste quindi carattere di misura eccezionale, l'azienda ha prorogato per quasi un decennio i contratti di servizi di vigilanza senza fornire adeguate motivazioni e senza avviare nuove gare d'appalto erogando mediamente 2,5 milioni di euro annui in un settore di mercato da considerarsi problematico e tra quelli maggiormente esposti al rischio di infiltrazione mafiosa.

Nella sua delibera, ANAC sottolinea che l'Azienda Ospedaliera dei Colli "ha agito in plurime occasioni secondo criteri di 'amministrazione dell'emergenza', evidenziandosi il ricorrere di apprezzabili difficoltà programmatiche derivanti in larga misura da deficienze/carenze della struttura organizzativa". Non avendo ancora ad oggi "adeguati strumenti in termini di risorse umane e materiali per poter fronteggiare compiti e adempimenti diventati, via via, nel tempo, sempre più gravosi". L'ANAC continua ad argomentare sul punto riportando che "I Responsabili del procedimento e i Direttori dell'Esecuzione non hanno adeguatamente svolto le funzioni di coordinamento, direzione e di controllo, e l'Azienda Ospedaliera non ha operato nell'adeguato rispetto del Codice; nel periodo intercorrente tra il 2010 ed il 2024, infatti, la stazione appaltante non ha fornito alcuna evidenza documentale in merito ai controlli svolti in linea con quanto previsto dalla normativa primaria e regolamentare di riferimento".

La delibera non si limita a ribadire l'importanza dei controlli, ma ne delinea un quadro più preciso, indicando quali aspetti debbano essere oggetto di verifica e con quale frequenza. In particolare, viene sottolineata la necessità di controllare non solo la quantità delle prestazioni erogate, ma anche la loro qualità e conformità alle specifiche tecniche, ribadendo la centralità del Direttore dell'Esecuzione quale figura chiave nel processo di controllo, con la responsabilità di coordinare le attività di verifica e di adozione dei provvedimenti necessari in caso di inadempimenti.

Secondo l'orientamento fornito dall'ANAC, le stazioni appaltanti dovranno far fronte a una maggiore complessità nella gestione dei contratti, dovuta all'intensificazione dei controlli e alla necessità di una documentazione più accurata che necessariamente richiederà l'implementazione di un sistema di controlli più efficace che potrebbe comportare un aumento dei costi di gestione, sia per le stazioni appaltanti che per gli operatori economici, prevedendo però un miglioramento della qualità dei servizi erogati, grazie a un controllo più rigoroso in fase esecutiva, ma anche a una maggiore attenzione in fase di programmazione.

Fonte: ANAC - Delibera 256/2024



Gestione dei dati personali dei dipendenti: l'Autorità Garante spagnola sanziona importante azienda di abbigliamento

Il 12 agosto 2024, l'Agencia Española de Protección de Datos, o AEPD, (l'Autorità Garante della protezione dei dati personali spagnola), a seguito di un reclamo da parte di un ex-dipendente, ha emesso un provvedimento sanzionatorio di € 270.000 nei confronti della società UNIQLO Europe Ltd., filiale spagnola. Il provvedimento deriva da una denuncia effettuata da un ex-dipendente della Società, il quale aveva affermato di aver ricevuto documentazione non richiesta e contenente dati personali di terzi.

In particolare, il ricorrente, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, aveva richiesto alle risorse umane di UNIQLO Ltd. la propria busta paga relativa a luglio 2022. In questo frangente lo stesso ex-dipendente si era visto trasmettere, involontariamente ed erroneamente, un fascicolo contenente 471 buste paga riferite a 446 dipendenti della Società.

In sede di istruttoria è emerso che il file inviato accidentalmente al ricorrente conteneva i seguenti dati personali: nome, cognome, numero del documento d'identità, numero di previdenza sociale, numero di conto bancario e remunerazione ricevuta.

L'AEPD, innanzitutto, ha contestato alla Società di non aver notificato la violazione dei dati personali avvenuta. La Società si è difesa sostenendo che il dipendente delle Risorse Umane che aveva inviato il file, violando le politiche interne, non avesse informato in nessun momento il suo superiore gerarchico o altri membri della Società; pertanto, non era stato possibile notificare tempestivamente la violazione dei dati personali.

L'Autorità spagnola ha contestato nel merito le seguenti violazioni del GDPR:

- Art. 5 par. 1 lett. f), che richiede al titolare di effettuare i trattamenti in modo da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, assicurando che i dati siano protetti da trattamenti non autorizzati o illeciti, attraverso misure tecniche ed organizzative adeguate.
- Art. 32 che stabilisce l'obbligo per il titolare ed il responsabile del trattamento di adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza proporzionale al rischio. L'Autorità, nel provvedimento, specifica che il GDPR non stabilisce un elenco di misure di sicurezza tipiche da adottare a seconda dei dati oggetto di trattamento, ma piuttosto statuisce che devono essere adottate misure tecniche e organizzative adeguate al rischio connesso al trattamento, tenendo conto di variabili quali lo stato dell'arte, i costi, la natura e le finalità del trattamento, la probabilità e la gravità del rischio connesso al trattamento.

L'AEPD ritiene evidente che, nel momento in cui si è verificata la violazione dei dati personali oggetto di ricorso, le misure adottate da UNIQLO in relazione ai dati oggetto di trattamento non erano sufficienti a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali. Viene rilevato che successivamente all'incidente la Società ha adottato misure di sicurezza ulteriori quali la revisione del processo di invio delle buste paga da parte della funzione risorse umane e l'aggiornamento dei protocolli interni dello stesso dipartimento. Tuttavia tali misure non possono essere prese in considerazione ai fini della valutazione della responsabilità di UNIQLO.

È di particolare rilievo la considerazione svolta dall'AEPD, secondo la quale l'azione negligente di un dipendente nella gestione dei dati personali dei lavoratori non esonera la Società da responsabilità. Infatti, secondo l'Autorità, la responsabilità della Società non può essere valutata separatamente rispetto alle azioni dei dipendenti: è proprio l'azione negligente del dipendente, derivante dalla violazione di misure di sicurezza esistenti, che fonda la responsabilità della Società.

Fonte: <https://www.aepd.es/documento/ps-00238-2024.pdf>



Intelligenza Artificiale: l'AI Pact

Il 12 luglio 2024 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea l'AI Act, concludendosi così l'iter legislativo della principale normativa europea sull'intelligenza artificiale.

Contestualmente alle fasi finali della procedura legislativa, la Commissione Europea ha avviato un'iniziativa chiamata AI Pact, invitando le organizzazioni interessate a manifestare il proprio interesse per aderirvi.

L'AI Pact è un accordo volontario proposto dalla Commissione Europea, rivolto ad imprese e soggetti appartenenti al settore pubblico e al settore privato che sviluppano, progettano implementano o utilizzano tecnologie di Intelligenza Artificiale.

L'obiettivo principale dell'AI Pact è incoraggiare proattivamente i soggetti che ricadono nel perimetro applicativo dell'AI Act ad adeguarsi alla nuova normativa, implementando in anticipo i requisiti richiesti, prima della scadenza legale (alcune disposizioni dell'AI Act, come i requisiti dei sistemi di IA ad alto rischio, non sono ancora divenute applicabili).

L'AI Pact è strutturato sulla base di due pilastri:

- Pilastro I: nell'ambito del primo Pilastro i partecipanti condividono le proprie esperienze e conoscenze settoriali (ad es. i partecipanti potrebbero condividere le *best practice* e le *policy* interne) con l'AI Office e con gli altri partecipanti. La condivisione delle conoscenze fornisce a tutti i partecipanti una migliore comprensione della normativa, delle proprie responsabilità e delle modalità attraverso le quali devono prepararsi all'implementazione dei requisiti richiesti.
- Pilastro II: l'obiettivo di questo pilastro è quello di promuovere l'implementazione anticipata di alcuni requisiti richiesti dall'AI Act. In questa seconda fase le organizzazioni aderenti assumeranno impegni formali, detti *pledges*, per adeguarsi anticipatamente alle disposizioni dell'AI Act non ancora entrate in vigore. Tali impegni includeranno azioni concrete che stanno intraprendendo per soddisfare i requisiti previsti dal Regolamento tra cui:
 - valutazione dei rischi;
 - misure specifiche per la conformità dei sistemi ad alto rischio;
 - valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali;
 - creazione di codici di condotta.

L'AI Pact costituisce un'occasione per le aziende che progettano o sviluppano sistemi di Intelligenza Artificiale. Infatti, queste ultime ricaveranno diversi vantaggi dall'adesione a tale patto, tra cui una maggior competitività all'interno del mercato di riferimento e, soprattutto, una maggiore fiducia dei consumatori e degli *stakeholders*.

Le tempistiche sono risultate essere, sin dall'inizio, davvero ristrette, ma l'iniziativa dimostra una grande sensibilità della Commissione su tali temi.

Fonte: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-pact>



La Cassazione assolve una nota società multinazionale per l'omicidio di due dipendenti in territorio libico (Cass. pen., Sez. IV, 2 agosto 2024, n. 31665)

La Corte di Cassazione, nella pronuncia in esame, ha annullato la sentenza di condanna di una nota società multinazionale per l'illecito di cui all'art. 25 septies D.lgs. 231/2001, in relazione al reato di omicidio colposo di cui all'art. 590 c.p., per la morte di due dipendenti avvenuta in territorio libico a seguito di sequestro. Nello specifico, il sequestro era occorso in quanto l'operation manager aveva disposto che il trasferimento verso il compound libico avvenisse via terra e non via mare, come previsto.

La Corte di Appello, in continuità con la sentenza di primo grado, aveva confermato la responsabilità della Società in quanto aveva ritenuto:

- che non fosse stato creato un modello organizzativo idoneo a contrastare scelte estemporanee e autonome dei dirigenti (nel caso in esame, dell'operation manager) pericolose per i dipendenti e che non fosse stato creato un codice disciplinare per sanzionare le condotte contrarie a detto modello;
- che la società non avesse istituito specifici protocolli che prevedessero una puntuale formazione dei lavoratori rispetto ai rischi esogeni ed endogeni del Paese in cui operavano, nonché la formazione di soggetti che fossero demandati alla security del personale nel compound libico;
- che le prescrizioni relative agli spostamenti non presentassero la necessaria perentorietà in quanto non formalizzate per iscritto né collocate nel DVR.

La Suprema Corte, di converso, ha ritenuto che la Società avesse adeguatamente tenuto in considerazione nel modello organizzativo il rischio connesso agli spostamenti, in quanto:

- era stata formalizzata una delega di funzioni all'operation manager, figura adeguatamente formata in riferimento al tema della security, con autonomia di spesa e poteri di gestione;
- pur non essendo formalizzate nel DVR né in documenti scritti, erano vigenti e note le regole relative agli spostamenti in zone a rischio, che dovevano avvenire per mare (come peraltro confermato dalla mail inviata da un membro del CdA all'operation manager nei giorni antecedenti il fatto);
- la condotta dell'operation manager rappresentava pertanto una violazione delle prescrizioni vigenti, non conosciuta dai membri del CdA e, peraltro, sporadica.

Inoltre, la Cassazione ha ritenuto non sussistente la colpa di organizzazione, in quanto la società aveva predisposto accorgimenti preventivi idonei a evitare la commissione del reato.

Da ultimo, in merito all'interesse o vantaggio dell'ente, la Suprema Corte ha ritenuto tali elementi non sussistenti. La Corte d'Appello aveva affermato che l'operation manager avesse agito nell'interesse e al fine di realizzare un vantaggio per la società, consistente nel risparmio di spesa derivante dal rendere più velocemente disponibili i tecnici nel cantiere libico, senza dover attendere la partenza della nave dalla Tunisia. Di converso, la Cassazione ha ritenuto che tale risparmio di spesa non fosse stato provato, valorizzando altresì l'irrisorietà del risparmio per una società multinazionale di quel calibro. Secondo la Suprema Corte, invero, l'interesse e il vantaggio vanno valutati nel contesto generale dei fatti ed in stretto collegamento con le verifiche relative alla sussistenza o meno di una colpa di organizzazione, dando rilevanza anche al carattere sporadico o meno della violazione.

Fonte: Cass. pen., Sez. IV, 2 agosto 2024, n. 31665



Ambiente di lavoro inadeguato: la Cassazione si pronuncia in tema di responsabilità dell'ente per un infortunio sul lavoro presso uno showroom (Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 29/05/2024) 29/07/2024, n. 30813)

La pronuncia in commento attiene alla responsabilità del Datore di Lavoro - e alla correlata responsabilità amministrativa in capo all'Ente - per il reato di cui all'art. 590 c.p. (art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001).

Le argomentazioni della Corte muovono dalla ricostruzione fattuale secondo cui l'infortunio, occorso ad una dipendente della Società - operante nel settore del commercio al dettaglio di capi di abbigliamento -, si era verificato con le seguenti modalità: «*la dipendente (...) con funzioni amministrative, quel giorno si trovava in magazzino, ove aveva la propria postazione di lavoro (...); era sopraggiunta una commessa, intenta a cercare delle scarpe da far provare ad un cliente [n.d.r., e la dipendente infortunata] si era alzata dalla propria sedia per aiutare la collega (...) ma era inciampata in un carrello appendiabiti (...) li presente, (...) rimanendo incastrata tra il carrello (che le cadeva addosso) e la scaffalatura presente alla parete (...)*», riportando lesioni guaribili in 91 giorni.

I Giudici di merito, posta la ricostruzione fattuale, avevano ritenuto sussistente la responsabilità, non soltanto del Datore di lavoro per aver fatto lavorare la dipendente in un ambiente del tutto inadeguato (nella specie, ingombrato da carrelli contenenti abiti per i quali non vi era posto all'interno del negozio), ma anche e soprattutto dell'Ente stesso, colpevole per aver errato nella scelta gestionale in ordine alle dimensioni inadeguate del punto vendita, scelta - secondo i giudici - finalizzata ad ottenere un vantaggio in termini di risparmio di spesa correlato:

1. alla mancata predisposizione di un ambiente di lavoro più ampio e/o ad una differente organizzazione del sistema di approvvigionamento/conservazione in magazzino delle merci;
2. all'omessa attività di formazione dei dipendenti in materia di sicurezza.

Al riguardo, aderendo all'impostazione dei Giudici di merito, la Cassazione conferma, da un lato la correttezza dell'operato di questi nel riferire la sussistenza del vantaggio in capo all'Ente al conseguente risparmio di spesa per la mancata predisposizione di un ambiente lavorativo a norma (più ampio) ovvero per una mancata diversa organizzazione del sistema di approvvigionamento e immagazzinamento del prodotto e dall'altro, il nesso causale tra l'evento lesivo e il fatto di aver usufruito di una postazione di lavoro eccessivamente angusta e del tutto inadeguata alle mansioni della lavoratrice (ciò in ragione, come già indicato, della sistematica presenza di ingombri nello spazio teoricamente preposto allo svolgimento dell'attività lavorativa dell'infortunata).

Da ultimo, la Corte non manca di constatare il nesso tra il risparmio di spesa derivante dalla «*possibilità di gestire un volume di affari eccessivo rispetto alle esigenze di sicurezza dei lavoratori*» e lo specifico addebito contestato alla Società di aver dedicato alla lavoratrice un ambiente di lavoro del tutto inadeguato, con ciò violando la regola di cautela specifica di cui all'art. 64, co. 1 - All. IV, punto 1.4.10 del D.Lgs. n. 81/2008 (disposizione che prescrive, in materia, la necessità che «*i pavimenti ed i passaggi non devono essere ingombrati da materiali che ostacolano la normale circolazione*»). La pronuncia costituisce, quindi, un «appoggio» da non sottovalutare nella considerazione dei propri rischi in ambito di Salute e Sicurezza, laddove - come è ovvio - ve ne siano i presupposti (ad es., con riferimento alla tipologia di business della Società ovvero alle caratteristiche dimensionali e/o di articolazione sul territorio della stessa).

Fonte: Cass. pen., Sez. IV, Sent., (data ud. 29/05/2024) 29/07/2024, n. 30813

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 alle imprese.

Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 3 ottobre 2024.

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.

© 2024 BDO (Italia) - 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.

