



OSSERVATORIO
COMPLIANCE 231

di Morri Rossetti

Monthly Roundup

Dicembre 2023

MONTHLY ROUNDUP

Dicembre 2023

I principali aggiornamenti in materia di 231 dello scorso mese.

PRINCIPALI AGGIORNAMENTI

Il Manuale informativo per la prevenzione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro pubblicato dal MLPS



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) ha pubblicato il **Manuale informativo per la prevenzione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Obiettivo primario del documento è quello di fornire elementi informativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al fine di prevenire gli infortuni e le malattie professionali, ridurre l'assenteismo e il turnover e aumentare la produttività e la qualità lavorativa.

Come si legge nel documento, infatti, *"occorre promuovere azioni e programmi per l'elaborazione e lo sviluppo di una "cultura" della sicurezza in tutti i luoghi - di vita, studio e lavoro - attraverso iniziative di sensibilizzazione, responsabilizzazione e promozione della prevenzione, finalizzate alla riduzione sistematica degli eventi infortunistici"*.

Oltre al rispetto della normativa di cui al d.lgs. 81/08, che disciplina il sistema di verifica, controllo e sanzionatorio, si rende sempre più necessario considerare il tema della sicurezza come un imprescindibile investimento quotidiano per tutte le realtà aziendali.

Il documento, in particolare, individua nella valutazione dei rischi uno strumento fondamentale finalizzato alla prevenzione contro gli infortuni e altri danni alla salute del lavoratore. La riduzione del numero di infortuni e malattie professionali comporta infatti una diminuzione dei costi ad essi associati e un miglioramento della produttività e della qualità lavorativa.

Vengono quindi descritti i principali aspetti e adempimenti legati alla salute e alla sicurezza che possono interessare i lavoratori quali: Documento di valutazione dei rischi (DVR), Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DUVRI), dispositivi di protezione individuale (DPI), fornitura attrezzature marcate CE, dichiarazioni di conformità, verifiche periodiche impianti, gestione delle emergenze etc.

Vengono inoltre individuati i soggetti interessati dalla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui il datore di lavoro e il lavoratore, ma anche i dirigenti, i preposti, il RSPP, il RLS e il Medico Competente.

Nella pubblicazione viene evidenziata altresì l'importanza dell'istruzione e della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, anche a seguito delle previsioni introdotte con il decreto legge 48/2023 (cd. Decreto Lavoro), convertito con legge n. 85/2023.

* * *

Contrasto di giudicati tra persona fisica e persona giuridica: i principi della Cassazione sulla revisione della sentenza di condanna dell'ente



Si segnala la recente pronuncia della Cassazione penale sez. III, 04/10/2023, (ud. 04/10/2023, dep. 31/10/2023), n.43813 in materia di revisione della sentenza di condanna dell'ente per illecito amministrativo per inconciliabilità dei fatti in essa stabiliti con quelli stabiliti nella sentenza emessa nei confronti delle persone fisiche autori del reato presupposto.

Nel caso di specie, la società, condannata in via definitiva per l'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies co. 1 e 2 D.lgs. 231/2001 per omicidio colposo ai danni del dipendente di una società appaltante, ha richiesto la revisione della sentenza, in ragione della inconciliabilità dei fatti in essa stabiliti con quelli accertati nella sentenza di assoluzione pronunciata nei confronti delle persone fisiche imputate per il reato presupposto. Tale ultima sentenza, infatti, aveva assolto gli imputati dal reato di omicidio colposo con la

formula "il fatto non sussiste", grazie sostanzialmente alla ritenuta inutilizzabilità, per inosservanza dell'art. 360 c.p.p., degli esiti dell'esperienza giudiziale effettuato dai Vigili del Fuoco.

La Corte di Cassazione, nella pronuncia in esame, ha rigettato il ricorso presentato dai legali della società avverso la decisione della Corte d'appello di Trieste di diniego alla revisione della sentenza di condanna.

Il principio su cui si fonda il rigetto del ricorso è quello secondo il quale *"il contrasto di giudicati di cui all'art. 630 c.p.p., comma 1, lett. a), che legittima la revisione, attiene ai fatti storici presi in considerazione per la ricostruzione del fatto-reato e non alla valutazione dei fatti né all'interpretazione delle norme processuali in relazione all'utilizzabilità di una determinata fonte di prova"*.

In base a tale principio, dunque, non è possibile accedere alla revisione quando, pur essendo il fatto nella sua oggettività fuori discussione, esiste un'altra sentenza nella quale sia stata data una difforme interpretazione della norma penale che ha determinato l'inutilizzabilità di una fonte di prova e, di conseguenza, l'assoluzione dei coimputati.

Lo strumento della revisione, infatti, è pensato al fine di correggere un errore di fatto e non, invece, la valutazione del fatto o l'interpretazione della norma giuridica posta a presupposto di tale valutazione.

Come ricordato dalla Corte, siffatti principi sono stati ribaditi anche in tema di responsabilità amministrativa degli enti, *"affermandosi che non sussiste contrasto tra giudicati ex art. 630 c.p.p., comma 1, lett. a), tra la sentenza dichiarativa della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sentenza di assoluzione*

dell'imputato del reato presupposto pronunciata in un diverso procedimento nel caso in cui, in quest'ultimo, sia stata accertata la ricorrenza del fatto illecito, discendendo l'inconciliabilità dei giudicati solo dalla negazione del fatto storico su cui essi si fondano e non anche dalla mancata individuazione del suo autore, posto che la responsabilità dell'ente ex citato D.Lgs., art. 8 sussiste pur se l'autore del reato non risulta identificato".

Alla luce dei principi sopra enucleati, la Corte di Cassazione ha avallato la decisione della Corte d'appello, evidenziando che, nel caso di specie, non vi è stato un errore nella ricostruzione del fatto storico, ma due diverse ricostruzioni dello stesso determinate dall'esistenza di un diverso quadro probatorio (privo dell'esperimento giudiziale nel processo a carico delle persone fisiche).

* * *

Whistleblowing. Le ultime novità in tema di adeguamento degli enti privati



In questa fase di adeguamento delle società alla nuova disciplina in materia di Whistleblowing (decreto legislativo 24/2023), con scadenza in data 17 dicembre 2023 per le aziende fra i 50 e i 249 dipendenti o che si sono dotate di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, l'Osservatorio 231 segnala alcune recenti novità, ricordando che la nuova disciplina in materia si

sistema di gestione delle segnalazioni richiede ai Destinatari di prevedere apposito canale di segnalazione, di adottare adeguata procedura, di nominare un destinatario delle segnalazioni, di procedere all'attività di informazione e formazione.

Abbiamo già analizzato gli spunti operativi forniti da Confindustria nella "Guida operativa per gli enti privati" (<https://www.osservatorio-231.it/2023/11/06/whistleblowing-spunti-operativi-di-confindustria/>)

Tra le più recenti novità si segnala che l'ANAC ha pubblicato in data 4.12.2023 sul proprio sito un **questionario anonimo destinato sia a enti pubblici, sia privati, per il monitoraggio sulle prime applicazioni della nuova disciplina.**

Lo scopo è quello di verificare "quali sono le criticità che gli enti pubblici e privati stanno riscontrando nell'attuazione della disciplina sul Whistleblowing attraverso l'attivazione di canali interni".

Sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione si legge che "si tratta di un'indagine anonima, con domande obbligatorie su tematiche di particolare rilevanza, volta a rilevare le principali problematiche affrontate o da affrontare da parte dei suddetti soggetti. Il questionario è compilabile online da lunedì 4 dicembre a venerdì 22 dicembre. I contributi e le risposte saranno preziosi per l'Autorità specie nell'ottica di fornire successivi orientamenti di carattere generale anche con riferimento ai canali interni di segnalazione".

Inoltre, sull'efficacia del D.lgs. 24/2023 si è recentemente pronunciato il presidente ANAC Giuseppe Busia, che ha rilevato come in 4 mesi, cioè da quando è diventato efficace il decreto legislativo che prevede la loro tutela "sono già 600 le segnalazioni di whistleblowing trasmesse

ad ANAC. Un numero significativo, destinato a crescere ancora di molto".

Delle 600 segnalazioni giunte ad ANAC, 240 provengono dal settore privato e 360 dal pubblico.

Si intende inoltre segnalare che, per quanto riguarda le **rappresentanze sindacali**, il Decreto prevede che la società in fase di adeguamento alla nuova normativa debba informare "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D.lgs. n.81 del 2015", ovvero le rappresentanze sindacali aziendali oppure una rappresentanza sindacale unitaria, o, nel caso di imprese prive di tali rappresentanze, le

associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Quanto al contenuto della comunicazione informativa da trasmettere alle rappresentanze sindacali, si tratta essenzialmente di fornire una descrizione del canale adottato, delle modalità di segnalazione previste, della gestione della segnalazione, e di come le informazioni relative alla procedura saranno condivise con i lavoratori e con i terzi. L'informativa dovrebbe intervenire prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo, indicando alle rappresentanze sindacali un termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità a un eventuale confronto diretto.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare

Avv. Francesco Rubino

*Partner e Responsabile Osservatorio Compliance 231
(Francesco.Rubino@MorriRossetti.it)*

LinkedIn

Morri Rossetti



Osservatorio 231





Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it
Osservatorio-231.it