



**IL VALORE DELLA TUTELA
PENALE: UNA POLIZZA PER
PROTEGGERE I TUOI
CLIENTI ED IL TUO LAVORO!**

BENVENUTI!
Vi invitiamo a prendere posto

Workshop Autunno 2025





IL VALORE DELLA TUTELA PENALE: UNA POLIZZA PER PROTEGGERE I TUOI CLIENTI ED IL TUO LAVORO!

Pietro Pipitone

Direttore Generale di ROLAND Italia



La Giustizia in Italia



Contesto ulteriormente appesantito da

**250.000 leggi
e regolamenti**

(dato dichiarato da Ministro Nordio nel 2021)

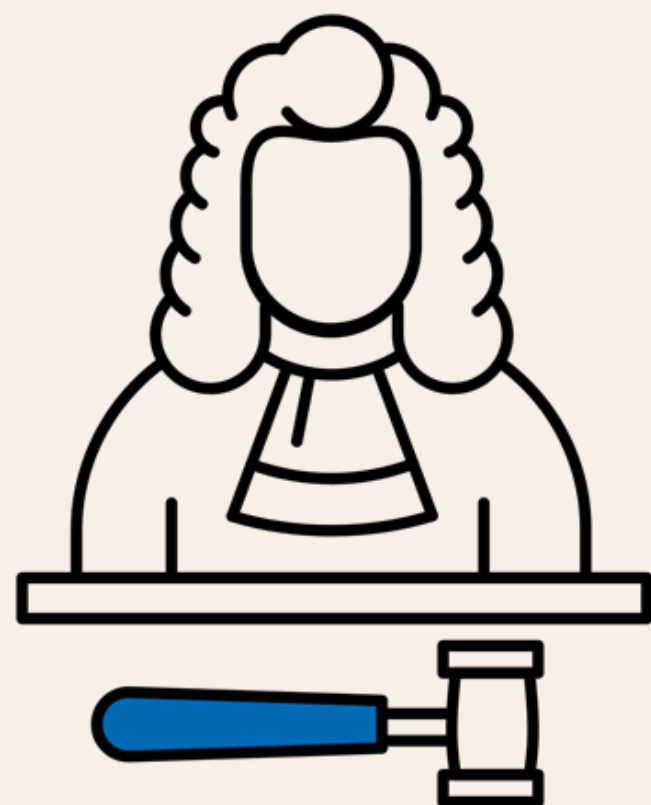
Procedimenti penali pendenti in Italia
(aggiornamento aprile 2025 – Ministero della
Giustizia)

1.589.696

Giorni lavorativi medi in tribunale per procedimento:
(aggiornamento aprile 2025 – Ministero della
Giustizia)

circa 1800 gg

I procedimenti penali in Italia



Oltre 1.5 milioni

procedimenti penali pendenti in Italia

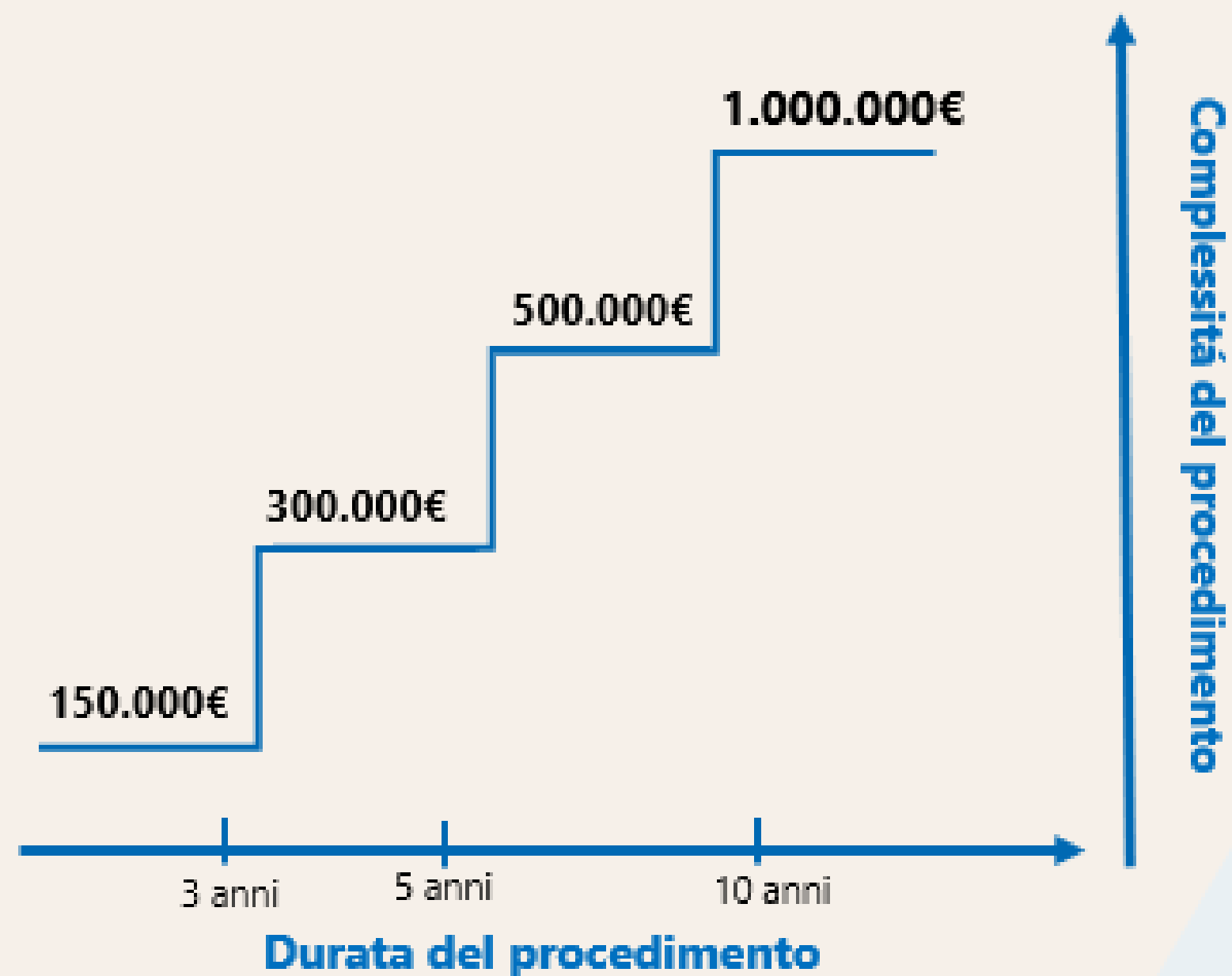
di cui il 65%

percentuale di procedimenti penali che si concludono con **archiviazione**

di cui il 7%

percentuale di procedimenti penali che vengono chiusi per **prescrizione**

La quantificazione delle spese legali



Le spese legali aumentano con l'aumentare della durata del procedimento e sulla base della complessità della materia oggetto di contenzioso

Avv. Prof. Maria Bruccoleri

REATI DEI PUBBLICI DIPENDENTI ED ETICA DELLE LORO CONDOTTE

PARTE A

Mail: studiolegalebruccoleri@gmail.com

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/maria-bruccoleri-648440135/>

DEFINIZIONE DI CORRUZIONE E NORME ITALIANE DEL CODICE PENALE

- La corruzione è un fenomeno che compromette l'imparzialità e l'efficienza della Pubblica Amministrazione, minando la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.
- In Italia, la corruzione è disciplinata dal Codice Penale agli **artt. 318-322**, che regolano vari aspetti del fenomeno, tra cui:
 - **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)**
 - **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)**
 - **Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)**
 - **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)**
 - **Concussione (art. 317 c.p.)**
 - **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**



La corruzione può manifestarsi in modi subdoli e spesso difficili da individuare. È fondamentale conoscere la normativa e le sue applicazioni pratiche.

VIOLAZIONE DELLA LEGGE ANTICORRUZIONE: QUALI CONDOTTE DI RILIEVO

- **Favoritismi e nepotismo:** concessione di incarichi o appalti a soggetti vicini a chi detiene il potere.
- **Conflitto di interessi:** quando un dipendente pubblico partecipa a decisioni che coinvolgono suoi interessi personali.
- **Regalie e doni indebiti:** accettazione di denaro o vantaggi in cambio di favori.
- **Falsificazione di documenti amministrativi:** per ottenere finanziamenti o agevolazioni indebite.



I dipendenti pubblici devono saper riconoscere comportamenti illeciti e astenersi da pratiche ambigue.

BEST PRACTICES E LEGGI ANTICORRUZIONE

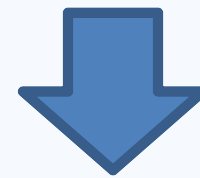
- **Legge 190/2012** (Legge Severino): introdotta per rafforzare la prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione.
- **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)**: obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare misure preventive.
- **Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)**: tutela chi segnala illeciti, incentivando la trasparenza.
- **Codice di comportamento per i dipendenti pubblici**: strumento di prevenzione con linee guida etiche.



Una chiara separazione delle responsabilità riduce il rischio di abusi e garantisce un'amministrazione più equa.

PRINCIPI CHIAVE DELL'ANTICORRUZIONE

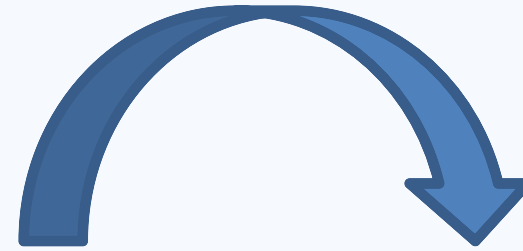
- **Legalità:** rispetto della normativa vigente.
- **Integrità:** condotta etica e indipendente da pressioni esterne.
- **Accountability:** responsabilità e tracciabilità delle decisioni.
- **Prevenzione:** individuazione tempestiva dei fattori di rischio.
- **Sanzione:** misure deterrenti contro le violazioni.



Questi principi devono essere la base di ogni decisione amministrativa per garantire un sistema efficiente e trasparente.

SEGNALAZIONE DEI DIPENDENTI: COME RIPORTARE UNA VIOLAZIONE

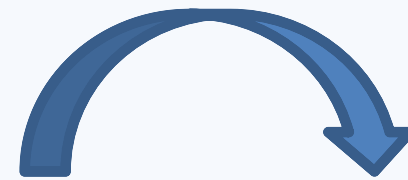
- **Whistleblowing:** sistema che permette ai dipendenti di segnalare illeciti in modo anonimo e protetto.
- **Responsabilità dell'ente:** dovere di garantire che le segnalazioni siano trattate in modo imparziale e senza ritorsioni.
- **Canali di segnalazione:**
 - Sportelli interni o uffici anticorruzione.
 - Piattaforme informatiche dedicate.
 - Autorità giudiziarie o ANAC.



Creare un ambiente in cui la segnalazione di illeciti sia vista come un contributo alla legalità e non come un atto di delazione.

SISTEMA SANZIONATORIO

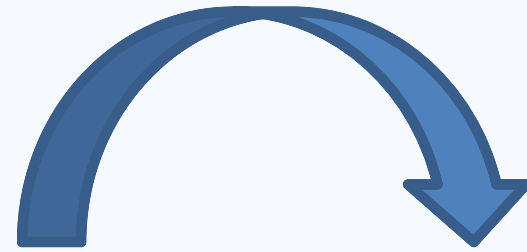
- **Sanzioni penali:** reclusione e multe per i reati di corruzione e concussione.
- **Sanzioni amministrative:** interdizione dai pubblici uffici o perdita di benefici economici.
- **Sanzioni disciplinari:** sospensione o licenziamento per i dipendenti pubblici coinvolti in casi di corruzione.



Un sistema sanzionatorio efficace è un deterrente fondamentale contro la corruzione.

MONITORAGGIO, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

- **Monitoraggio:**
 - Creazione di un organismo indipendente di vigilanza.
 - Analisi periodiche dei processi più a rischio.
 - Report pubblici sulle misure adottate.
- **Comunicazione:**
 - Sensibilizzazione tramite campagne informative.
 - Pubblicazione di report chiari sui casi di corruzione e le azioni correttive adottate.
- **Formazione:**
 - Corsi obbligatori per i dipendenti pubblici.
 - Simulazioni e casi studio per aumentare la consapevolezza.
 - Aggiornamenti continui sulle normative vigenti.



Una formazione efficace deve essere pratica e mirata, con esempi concreti e strumenti operativi per riconoscere e prevenire i rischi.

CONCLUSIONE

Contrastare la corruzione negli enti PUBBLICI è una sfida che richiede impegno costante, trasparenza e un forte senso etico. Il rispetto della normativa, l'adozione di best practices e la formazione continua sono strumenti essenziali per promuovere un'amministrazione più giusta ed efficiente.

SUGGERIMENTI PER I PARTECIPANTI

- **Approfondire la conoscenza delle normative anticorruzione.**
- **Prestare attenzione ai segnali di condotte illecite e intervenire tempestivamente.**
- **Promuovere una cultura della legalità all'interno dell'ente di appartenenza.**
- **Sfruttare i canali di segnalazione per garantire un'amministrazione trasparente e responsabile.**

PARTE B

CASO 1: IL COMUNE E IL CONFLITTO DI INTERESSI

Scenario: Un dirigente comunale partecipa alla commissione di gara per l'assegnazione di un appalto pubblico. Tra le aziende partecipanti, vi è una società amministrata da un suo familiare.

Problemi Identificati:

- Mancato rispetto del principio di imparzialità.
- Violazione delle norme sul conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/1990).
- Potenziale illecito penale per abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Soluzione:

- Il dirigente dovrebbe dichiarare immediatamente il conflitto di interessi e astenersi dalla decisione.
- Implementazione di un sistema di verifica dei conflitti di interesse prima delle assegnazioni.

CASO 2: SEGNALAZIONE DI CORRUZIONE IN UN UFFICIO TECNICO

Scenario: Un dipendente pubblico scopre che un collega ha ricevuto un pagamento in cambio di una concessione edilizia agevolata. Il dipendente teme ritorsioni se segnala l'illecito.

Problemi Identificati:

- Esposizione del dipendente a possibili ritorsioni.
- Difficoltà nell'ottenere prove dirette dell'illecito.
- Necessità di un sistema di protezione del whistleblower.

Soluzione:

- Utilizzo del canale di segnalazione anonima previsto dal D.Lgs. 24/2023.
- Implementazione di misure di tutela per il dipendente segnalante.
- Avvio di un'indagine interna con riservatezza.

PROGETTO: IMPLEMENTAZIONE DI UN PIANO DI FORMAZIONE ANTICORRUZIONE

Obiettivo: Sensibilizzare e formare i dipendenti pubblici sui rischi della corruzione e sulle procedure per prevenirla.

Azioni:

- Creazione di moduli formativi obbligatori per tutti i dipendenti.
- Organizzazione di workshop su casi pratici di corruzione.
- Monitoraggio dell'efficacia della formazione tramite test periodici.

Risultati Attesi:

- Maggiore consapevolezza dei dipendenti sui rischi di corruzione.
- Aumento del numero di segnalazioni di illeciti.
- Miglioramento della trasparenza nell'ente locale.

PROGETTO: INTRODUZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE

Obiettivo: Creare un meccanismo di controllo costante sulle procedure amministrative per prevenire il rischio di corruzione.

Azioni:

- Istituzione di un ufficio anticorruzione interno.
- Implementazione di audit periodici su gare d'appalto e concessioni pubbliche.
- Adozione di un software di tracciamento delle decisioni amministrative.

Risultati Attesi:

- Riduzione delle opportunità di corruzione.
- Maggiore affidabilità dei processi decisionali.
- Aumento della fiducia dei cittadini nell'amministrazione pubblica.

I DOVERI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

OBIETTIVI DEL CORSO

- Comprendere i principali doveri del personale pubblico
- Approfondire il Codice di comportamento nazionale
- Applicare i principi nella realtà universitaria
- Prevenire comportamenti illeciti o inopportuni

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Codice di Comportamento Nazionale (DPR 62/2013)
- PNA – Piano Nazionale Anticorruzione
- PTPCT – Piano Triennale dell’Ateneo Federico II
- D.Lgs. 165/2001 – art. 54 e seguenti
- L. 240/2010 – norme sull’università pubblica

ART. 3 – PRINCIPI GENERALI

- Legalità, imparzialità, trasparenza
- Responsabilità, integrità, correttezza
- Equità e buona amministrazione

ART. 4 – REGALIE, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ

- Divieto di accettare regali oltre il valore simbolico
- No a vantaggi personali da soggetti interessati
- Massimale: 150 € annui

ART. 6 – CONFLITTI DI INTERESSE

- Obbligo di dichiarare situazioni potenzialmente conflittuali
- Interessi propri, familiari o affini
- Prevenzione → trasparenza e astensione

ART. 7 – OBBLIGO DI ASTENSIONE

- In caso di conflitto di interessi, parentela, interessi personali
- Esempi: parenti candidati, collaborazioni in conflitto

ART. 8 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Collaborazione con RPCT
- Segnalazione di illeciti (whistleblowing)
- Partecipazione alla formazione

ART. 11 – COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

- Puntualità, diligenza, uso corretto dei beni pubblici
- No ad attività estranee durante il servizio

ART. 12 – RAPPORTI CON IL PUBBLICO

- Cortesia, disponibilità, linguaggio adeguato
- Rispetto dei tempi di risposta
- Favorire inclusione e trasparenza

ART. 16 – RESPONSABILITÀ PER VIOLAZIONE DEI DOVERI

- Tipi: disciplinare, contabile, penale, dirigenziale
- Sanzioni: rimprovero, sospensione, licenziamento
- Danno erariale

RIFLESSIONE FINALE

- “La legalità non è un’opzione, è il fondamento della fiducia pubblica”
- → Riflessione su responsabilità etica e professionale

DISCUSSIONE FINALE

- Quali sono i dilemmi etici più frequenti nella vostra esperienza?
- Come può migliorare la cultura dell'integrità nell'Ateneo?

Prof. Avv. Maria Bruccoleri

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Mail: studiolegalebruccoleri@gmail.com

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/maria-bruccoleri-648440135/>

PAROLA AL NOSTRO UFFICIO SINISTRI! I REATI DEI PUBBLICI DIPENDENTI

Workshop Autunno 2025



Procedimento a carico di un Sindaco per omessa denuncia



Un Sindaco è stato indagato ai sensi dell'art. 361 c.p. per aver **omesso di segnalare all'autorità competente la commissione di un reato (imputazione dolosa)**; nello specifico, era stata costruita tempo prima una centrale idroelettrica in violazione della concessione edilizia appositamente rilasciata. Avendo, poi, il Sindaco ricevuto una richiesta di rilascio di concessione in sanatoria, lo stesso avrebbe omesso di avvisare le Autorità in merito alla commissione del reato sopra richiamato.

La vicenda si è conclusa con **sentenza di assoluzione per non aver commesso il fatto**: il Tribunale ha infatti rilevato la mancanza dell'elemento soggettivo del reato (l'irregolarità della costruzione era già nota al precedente Sindaco: si è ritenuto ragionevole credere che la condotta ascrivibile al Sindaco attuale fosse, al massimo, una negligenza nel controllare che il sindaco precedente avesse effettivamente comunicato alle autorità le irregolarità).

**Imputazione dolosa,
sentenza conclusa con
assoluzione**



**Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
23.184,29 €**

Procedimento penale per omissione atti d'ufficio



L'ex Sindaco e due Dirigenti comunali vengono indagati per l'**omissione di atti d'ufficio** per aver eseguito in ritardo la disposizione del Provveditorato in relazione all'istituzione in una via della città di un senso unico di marcia e del parcheggio su unico lato per ragioni di ordine e sicurezza pubblica.

Il procedimento si è archiviato per il Sindaco mentre per i due Dirigenti è proseguito in Tribunale che ha poi pronunciato una sentenza di assoluzione.

**3 soggetti coinvolti,
giudizio conclusosi
favorevolmente**



Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
46.098,88 €

Ricorso al TAR società di telefonia contro presunti atti illegittimi dell'Ente Contraente



A fine febbraio 2024 viene notificato all'Ente contraente un ricorso davanti al TAR promosso da una società di telefonia per chiedere **l'annullamento di alcuni provvedimenti dell'Ente contraente** lesivi dei presunti diritti della società ricorrente.

Un po' di tempo prima, la società ricorrente, aveva avanzato richiesta all'Ente contraente per la realizzazione di una nuova stazione radio per sopperire alle carenze di copertura del segnale riscontrate nel territorio comunale.

L'Ente, con alcuni provvedimenti ritenuti illegittimi dalla società ricorrente, respinge la richiesta della stessa.

La società di telefonia si attiva giudizialmente ricorrendo davanti al TAR chiamando in causa il Comune contraente.

Il Comune contraente di polizza, quale resistente, si costituisce in giudizio e, nominando un proprio legale, si difende.

Giudizio ancora in corso



Spese legali liquidate da ROLAND (sino ad ora) pari a **8.500,00 €**

Procedimento penale per diffamazione



A luglio 2020, il Sindaco di un Comune - scrivendo sulla pagina Facebook dell'Ente - si complimentava con gli operatori della Polizia locale per l'operazione d'identificazione di alcuni soggetti che abbandonavano illegittimamente dei rifiuti.

Postava la foto di due cittadini presi di spalle che abbandonavano rifiuti vicino ad un furgone. Dopo tale pubblicazione, uno dei soggetti fotografati di spalle sporgeva querela contro il Sindaco per il reato ex art. 595 c.p. per **diffamazione** in quanto lo stesso - a seguito della pubblicazione che la ritraeva di spalle - riconosciuto a sua detta dai vicini, si era sentito giudicato dagli stessi quale incivile e privo di senso civico.

Il PM presentava **richiesta di archiviazione** perché il post pubblicato dal Sindaco non aveva carattere diffamatorio in quanto non era diretto contro la querelante ma rappresentava una condanna meramente generica a quei cittadini che non osservavano le regole della raccolta differenziata; inoltre, le foto ritraevano due soggetti di spalle non individuabili, con indumenti comuni, non certamente riconducibili alla querelante (pantalone scuro e maglietta bianca). La querelante presentava opposizione alla richiesta di archiviazione che non veniva accolta e il procedimento penale si archiviava con relativa Ordinanza nel maggio 2021.

**Diffamazione tramite
social network**



**Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
6.000,00 €**

Vertenza di lavoro – addebiti disciplinari del Comune contro dipendente



Il Comune veniva notificato un ricorso lavoro da parte di una dipendente. All'interno dell'Amministrazione comunale, su impulso della dipendente, veniva approvato e istituito il CUG (Comitato unico di garanzia) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

A distanza di alcuni mesi dall'istituzione del CUG, il Segretario comunale segnalava un comportamento della dipendente avente rilievo disciplinare. Proprio la ricorrente cade in una sorta di empasse amministrativo dell'Organo dalla stessa presieduto in quanto non segnalava una situazione di mobbing dalla stessa patito e non si attivava per la nomina di un nuovo membro del CUG.

La Ricorrente veniva sanzionata dal Segretario comunale con il rimprovero verbale perchè avrebbe ostacolato il regolare funzionamento del CUG e, da quel momento, inizia un periodo in cui la dipendente rimane vittima di una serie di vessazioni che la portano ad essere destinataria anche di un'ulteriore sanzione disciplinare (2 ore di multa).

La dipendente decide pertanto di ricorrere al Giudice del lavoro anche per chiedere l'accertamento e la nullità delle sanzioni irrogate. Il giudizio si conclude con **sentenza di condanna per l'Ente** e accoglimento del ricorso della dipendente, con condanna dell'Ente contraente al pagamento delle spese legali di controparte.

Vertenza di lavoro con dipendente pubblico



Spese legali liquidate da ROLAND pari a 18.000,00 €

Vertenza dinnanzi alla Corte dei Conti – società partecipata



Al Dirigente di una Società partecipata dalla Regione viene contestato di avere causato un **danno erariale** al contraente proiettato anche per il futuro e pari ad € 2.698.216,67 per avere agevolato in una gara una società a lui vicina.

Il Procuratore della Corte dei Conti chiede la condanna per € 321.445,29 pari al 10% di quanto il contraente ha pagato sinora alla società che non doveva vincere l'appalto.

Dato che in sede penale il Dirigente era stato assolto per non aver commesso il fatto, la Corte dei Conti non ha ravvisato responsabilità e ha emesso una pronuncia favorevole.

Giudizio penale ed amministrativo-contabile favorevoli



Spese legali liquidate da ROLAND pari a 17.000,00 €

Vertenza dinnanzi alla Corte dei Conti



Ad aprile 2023, tredici persone assicurate con una polizza a contraenza del Comune si vedono notificare un invito a dedurre dal Procuratore della Corte dei Conti.

Viene contestato - nella qualità di: Amministratori (Assessori al bilancio presenti e passati fino al 2016; Sindaci presenti e passati fino al 2016; Dirigenti e Funzionari fino al 2016) - un **presunto danno erariale superiore a Euro 2.000.000,00** cagionato al bilancio dell'Amministrazione comunale riconducibile al minore introito per oneri concessori dovuti per il rilascio di permessi di costruire.

Le persone assicurate si difendono presentando delle controdeduzioni e nominando liberamente ciascuna un proprio legale di fiducia.

Viene pronunciato un **decreto di archiviazione** che esclude l'elemento soggettivo della colpa grave (tutti i soggetti coinvolti hanno operato all'interno dell'Amministrazione comunale in un periodo successivo a quello a cui è imputabile il presunto danno erariale).

Giudizio penale ed amministrativo-contabile favorevoli



Spese legali liquidate da ROLAND pari a 150.000,00 €

é stato eroso tutto il massimale di polizza scelto ed acquistato dalla nostra assicurata!

Procedimento penale a carico di 85 medici per decesso paziente



Una donna in stato interessante si recava periodicamente in ospedale per ecografie e controlli. Verso la fase finale della gravidanza inizia ad accusare forti dolori all'addome, che si constata che non sono relativi alla gravidanza in corso.

Solo a questo punto viene rilevato un **tumore in stato avanzato**, che potrà purtroppo alcuni mesi dopo al decesso della paziente.

Il P.M. apre un procedimento penale a carico di tutti i medici che hanno avuto in cura la paziente.

Il procedimento penale si conclude con **archiviazione per tutti gli indagati** in quanto é stato stabilito che il tumore era in stato talmente avanzato che anche fosse stato riconosciuto prima avrebbe comunque portato al decesso della paziente.



Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
98.823,00 €

DIRITTO DEL LAVORO: **tutele giuridiche** **e recenti casi pratici**



**DM&P Legal &
Tax**

Milano - Corso di Porta Vigentina 35

Tel. (0039) 02/55188121

www.dmplegaltax.eu

Introduzione

- Obiettivo: analizzare nuovi fenomeni giuridici di (oramai correnti) casi pratici, legati alla tutela del lavoratore.
- Focus: definizioni, normative, giurisprudenza.
- Metodo: approccio con esempi concreti.
- Scopo: prevenire (non curare!), risparmiare ed evitare... il terrore!

Demansionamento

- Il lavoratore ha diritto a mansioni equivalenti
- Deroghe possibili in caso di riorganizzazione aziendale

Casi tipici

- Retrocessione senza motivo
- Esclusione da progetti
- Privazione di strumenti di lavoro

Il demansionamento a tutto tondo

Art. 2103 c.c. (modificato dal D.Lgs. 81/2015)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

OGNI PATTO CONTRARIO È NULLO.

Corte Cassazione ordinanza 7640/2024: demansionamento e danno alla professionalità.

Il datore di lavoro risarcisce il danno alla professionalità ed alla salute della lavoratrice demansionata: **pesano il disagio psicologico per la perdita della professionalità e la visibilità dell'emarginazione nell'ambiente di lavoro.**

Il danno alla professionalità non è automatico ma richiede una specifica allegazione e prova, fornita anche con presunzioni.

Il giudice valuta: la durata del demansionamento (anche se breve); la gravità della dequalificazione (inattività che comporta la dispersione del patrimonio professionale); la visibilità del demansionamento all'interno dell'azienda; l'anzianità di servizio del dipendente.

La forzata inattività è forma particolarmente grave di demansionamento, in quanto lede direttamente la dignità professionale del lavoratore (onere probatorio alleggerito del lavoratore).

Danno liquidato in via equitativa dal giudice, tenendo conto dei soli giorni lavorativi effettivi e parametrando il risarcimento ad una percentuale della retribuzione.

Danno biologico: accertamento medico-legale è prova del nesso causale tra l'inadempimento datoriale e la patologia riscontrata. La mancata adesione del lavoratore alle terapie prescritte non esclude il risarcimento quando tale comportamento sia riconducibile alla stessa patologia e al perdurare delle condizioni stressanti che l'hanno determinata.

Cassazione Civile ordinanza n. 3400/2025: mancato aggiornamento professionale.

Il mancato aggiornamento tecnologico di un lavoratore (a maggior ragione operante con dispositivi informatici che necessitano di continue revisioni) porta al danno da demansionamento.

L'ordinanza ha valutato i comportamenti lesivi della professionalità, la durata dell'illecito e l'inerzia del datore di lavoro rispetto alle richieste del prestatore.

In caso di illegittimo demansionamento, il risarcimento del danno deve essere equivalente ad una somma pari al 25% della retribuzione che spetta al dipendente durante il periodo nel quale si è protratto il comportamento datoriale perseguibile.

Cassazione Civile, n. 12139/2025: demansionamento dell'infermiere (pubblico impiego privatizzato), la Cassazione conferma il risarcimento per danno alla dignità professionale.

L'infermiere può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle di assegnazione, purché ricorrano cumulativamente specifiche condizioni che ne delimitano rigorosamente l'ambito di legittimità.

Le mansioni inferiori non devono essere completamente estranee alla professionalità del dipendente (come nel caso dell'infermiere cui vengano richieste attività di operatore sociosanitario).

Deve inoltre ricorrere un'obiettiva esigenza organizzativa, operativa o di sicurezza del datore di lavoro pubblico, non potendosi legittimare scelte estemporanee o pretese di lavoro di livello inferiore in presenza di disponibilità del personale della categoria pertinente.

La richiesta di mansioni inferiori deve avvenire in via marginale rispetto alle attività qualificanti dell'inquadramento professionale del prestatore (lo svolgimento di mansioni inferiori deve essere meramente occasionale e non sistematico).

Il ricorso sistematico e non marginale alle mansioni inferiori viola il diritto del lavoratore al rispetto della propria professionalità anche quando sia rispettato il parametro di prevalenza nello svolgimento delle attività proprie dell'inquadramento, poiché svislisce la regola sulla coerenza tra inquadramento e mansioni e lede la professionalità e l'immagine lavorativa del dipendente.

Il Mobbing: definizione e tipologie

- Comportamento persecutorio sistematico
- Con finalità di isolamento del lavoratore
- Verticale: da parte del datore di lavoro
- Orizzontale: tra colleghi
- Strategico: per spingere alle dimissioni
- Ambientale: clima lavorativo ostile
- Norma violata: 2087 c.c.

Elementi del mobbing

- Prime sentenza Tribunale di Torino anno 1999
- Intento persecutorio + nesso causale tra comportamenti e danno + durata nel tempo

Art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, **sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.**

Normative individuanti il mobbing

Cass. n. 15957/2024

Per l'applicazione dell'art. 2087 c.c. si deve fare riferimento alla normativa internazionale (soprattutto Convenzioni ONU, OIL e CEDU) e UE e, quindi, alle pronunce delle due Corti europee centrali (CGUE e Corte EDU). Tale applicazione è caratterizzata dalla necessità di operare un bilanciamento tra il diritto al lavoro e alla salute del dipendente (art. 4 e 32 Cost.) e la libertà di iniziativa economica del datore di lavoro privato (art. 41 Cost.), ovvero per il datore di lavoro pubblico le esigenze organizzative e i limiti di spesa.

L'elemento di base per questa valutazione è la individuazione dello “**stato di completo benessere fisico, mentale e sociale**” originariamente contenuta nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS (entrata in vigore il 7 aprile 1948), e così dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, espressamente riprodotta nell'art. 2, comma 1, lettera o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Ma qual è il comportamento del datore di lavoro che fa scaturire il mobbing?

Cass. n. 19196/2024

“La nozione di mobbing - come quella di straining – è una nozione di tipo medico-legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro; pertanto, la reiterazione, l'intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono eventualmente incidere sul quantum del **risarcimento, ma non sull'an dello stesso, che prescinde dal dolo o dalla colpa datoriale**”.

E lo straining?

Evitare in tutti i modi lo stress al lavoratore.

È sufficiente anche solo un'azione isolata (seppur dotata di una certa gravità); non è necessaria la continuità delle azioni vessatorie (Cassazione, n. 18164/2018).

Per qualificare lo straining può anche mancare (**o non risultare provato**) l'elemento soggettivo/psicologico, consistente dall'intento di marginare e allontanare il lavoratore dal posto di lavoro (Cassazione, sentenza n. 3291/2016).

Orientamento maggioritario della Cassazione - lo straining ricorre:

Quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844).

Quando il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291).

Comportamenti anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi (Cass. n. 3692/2023).

La Corte di Cassazione anche recentemente è precisa: sentenza n. 10730 del 23 aprile 2025

«L'accertata insussistenza degli estremi del mobbing in ambito lavorativo non esime il giudice di merito dal verificare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, si configuri comunque un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure possibili e necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, fermo restando che grava su quest'ultimo l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra l'ambiente di lavoro e il danno, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenirlo.»

Whistle-blowing: normativa e definizione

- Legge 179/2017 (settore pubblico)
- D.Lgs. 24/2023 (direttiva UE 2019/1937)
- Obbligo per imprese > 50 dipendenti
- Segnalazione di illeciti da parte del lavoratore
- Rischio di ritorsioni → necessità di tutela

Modalità applicative e ruolo ANAC: la delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023

Gli enti tenuti a rispettare la disciplina

Settore privato

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato, prevista dal D.lgs. n. 24/2023, impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, in media almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Segue delibera ANAC n. 311/2023

Gli enti tenuti a rispettare la disciplina

Settore pubblico

L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava altresì sui seguenti soggetti del settore pubblico:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
- le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione
- gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50
- i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

Segue delibera ANAC n. 311/2023

Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Segue delibera ANAC n. 311/2023

Canali di segnalazione

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Segue delibera ANAC n. 311/2023

Scelta del canale di segnalazione

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Guida ANAC del 7 novembre 2024 (schema e consultazione)

Principali novità

- Le segnalazioni possono essere fatte in forma scritta o orale tramite linea telefonica, messaggistica vocale o incontro diretto (opzioni alternative e non cumulative).
- ANAC raccomanda fortemente l'uso di piattaforme informatiche per garantire riservatezza, tracciabilità e sicurezza.
- Gestore delle segnalazioni l'OdV della 231, ma con incarico separato (evitare il Data Protection Officer - per conflitti di interesse).
- I grandi gruppi societari possono centralizzare le segnalazioni whistleblowing, affidandole alla capogruppo, garantendo sempre la scelta per il dipendente (segnalazione interna o holding).
- Aggiornamento del Modello 231: per includere la gestione delle segnalazioni e il divieto di ritorsione.

Guida ANAC: nuove soluzioni software

- Crittografia avanzata per proteggere i dati sensibili
- Agevole gestione multi-canale (web, telefono, app)
- Monitoraggio automatico dello stato delle segnalazioni
- Integrazione con software di compliance e gestione del rischio
- L'uso di soluzioni digitali non è più solo una **best practice** ma elemento essenziale per **evitare sanzioni** e migliorare la trasparenza aziendale.

ANAC: controlli e sanzioni

Nel 2024 ANAC ha iniziato controlli più stringenti e applicato sanzioni per mancato rispetto della normativa; i controlli riguardano:

- **Assenza di un sistema di segnalazione conforme**
- **Scarsa protezione dell'identità del segnalante**
- **Tempi di gestione delle segnalazioni troppo lunghi**
- **Mancata formazione dei dipendenti sulle procedure di whistleblowing**

Maggiore attenzione in settori specifici con segnalazioni più frequenti:

- **Banche e assicurazioni** (integrazione con normative anti-riciclaggio)
- **Sanità e farmaceutico** (segnalazioni di frodi e mala gestione)
- **Pubblica amministrazione** (lotta alla corruzione e trasparenza negli appalti)
- **Grandi aziende e gruppi industriali** (gestione multi-sito)

Esempi di delibere sanzionatorie

Le sanzioni **variano dai 5.000 euro a salire**, con particolare attenzione alle aziende che **non garantiscono un canale di segnalazione sicuro e protetto**.

Delibera n. 380 del 30 luglio 2024

Dirigente di ente pubblico contesta comportamenti ritorsivi; dopo aver denunciato il Direttore dell'ente che aveva emanato provvedimenti per incarichi dirigenziali ad interim per se stesso (essendo prerogativa della giunta regionale) con conflitto di interessi (comproprietario di una società incaricata che erogava una serie di servizi analoghi a quelli forniti dall'ente).

Riorganizzazione del luogo di lavoro 20 giorni dopo la segnalazione degli illeciti, tra cui lo svuotamento dei contenuti dell'area tecnica trasformata in ufficio tecnico (con soppressione della gestione del personale) senza fornire unità di lavoro.

Nonostante l'uso di canali riservati, le segnalazioni erano state conosciute dal Direttore.

Dopo lo scambio di memorie tra le parti coinvolte (senza audizione), l'ANAC riconosceva il diritto del segnalante all'intervento valutativo e riteneva che il Direttore (a conoscenza della segnalazione svolta ai sensi della normativa) aveva colto provvedimenti ritorsivi (tra cui l'assegnazione ad un'area tecnica di personale non idonea numericamente e professionalmente - sede di lavoro del segnalante collocata presso una palazzina molto vecchia priva del certificato di agibilità e di dubbia qualità strutturale + imposizione di obiettivi impossibili da raggiungere).

L'ANAC dichiarava la conseguente nullità degli atti afferenti alla riorganizzazione della struttura ed irrogava (tenuto conto delle circostanze nonché del distorto uso della funzione esercitata dal responsabile in qualità di Direttore dell'ente) una sanzione di € 10.000.

Esempi di delibere sanzionatorie

Delibera 587 del 16 dicembre 2024

Segnalazione inviata da un dipendente di un ufficio scolastico per presunte irregolarità amministrativo-contabili, commesse da Dirigente scolastica per presunto mancato rispetto dei vincoli di destinazione antiriciclaggio di danari pubblici, emissione di mandati di pagamento in assenza di giustificativi, presunte false attestazioni di copertura finanziaria.

Sei giorni dopo aver saputo della segnalazione, la Dirigente contestava al segnalatore l'assenza ingiustificata di un giorno (in cui la scuola era ufficialmente chiusa) e richiedeva un'approfondita verifica per acquisire documentazione inerente a permessi concessi otto mesi prima, con successivo procedimento disciplinare per non avere lo stesso segnalatore fornito corrette attestazioni di viaggio relative ai giorni di permesso ex l. 104/1992, irrogando una sanzione disciplinare e disponendo la sostituzione del segnalatore al termine dell'anno scolastico.

Una volta lette le memorie difensive delle parti, identificati i comportamenti (e dunque illeciti), l'ANAC deliberava la natura ritorsiva dei vari provvedimenti e irrogava alla Dirigente scolastica (in qualità di firmataria dei vari provvedimenti) una sanzione pecuniaria pari a € 5000.

Tutele nel Whistleblowing

- **Divieto di ritorsione + nullità licenziamenti o sanzioni + riservatezza dell'identità del segnalante**
- **Cassazione n. 12688 del 09.05.2024:**
 - la segnalazione (svolta ex normativa “whistleblowing”) sottrae alla reazione disciplinare del datore tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale, siano funzionalmente correlate alla denuncia dell'illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma invocata.
- **E Cassazione n. 32139 del 12.12.2024:**
 - la normativa scongiura conseguenze sfavorevoli, limitatamente al rapporto di impiego, per il segnalante che acquisisca, nel contesto lavorativo, notizia di un'attività illecita, mentre non fonda alcun obbligo di attiva acquisizione di informazioni, autorizzando improprie attività investigative, in violazione dei limiti posti dalla legge;
 - né può riconoscersi efficacia scriminante alle segnalazioni effettuate per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti dei superiori.
- **Ma anche Cassazione n. 1880 del 27.01.2025:**
 - il whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori.

Ma non è finita qui: Whistleblowing e Privacy?

- Mentre la segnalazione di illeciti non viola la privacy aziendale, chi la riceve come deve comportarsi?
- Quanto deve conservare le informazioni?
- Quali sistemi deve adottare per evitare che queste informazioni non siano accessibili a tutti?

Whistleblowing e D.Lgs. 231/2001?

- Creazione del canale di segnalazioni in caso di Modello ex D.Lgs. 231/2001 per tutte le aziende (anche sotto i 50 dipendenti)?
- Obbligo di formazione sul Modello 231 per il whistle-blowing?
- Ruolo dell'Organismo di Vigilanza (ODV): verifica il Modello 231, ma anche il whistle-blowing, seppur su materie non rientranti nel D.Lgs. 231/2001?

Tematiche più recenti

1. Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne (da recepire entro 07.06.2026): trasparenza retributiva – diritto di informazione – diritto al risarcimento – inversione dell'onere della prova – sanzioni.
2. Protocollo quadro sull'adozione di misure di contenimento dei rischi lavorativi per emergenze climatiche: applicazione D.Lgs. 81/2008 – valutazione precisa del rischio calore – RSPP – formazione – dispositivi di protezione (obbligatoriamente) adatti – sanzioni.

Grazie per l'attenzione.



**DM&P Legal &
Tax**

Corso di Porta Vigentina 35 – 20122 Milano

Tel. 02/55188121 – Fax 02/55188503

E-mail: m.dusi@dmplegalstax.eu

www.dmplegalstax.eu

PAROLA AL NOSTRO UFFICIO SINISTRI! IL CONTENZIOSO DEL LAVORO

Workshop Autunno 2025



Vertenza di lavoro in USA



Una società di casa madre italiana affida ad una dipendente italiana la gestione della neoaperta sede di New York. La dipendente si trasferisce negli USA, ma a seguito di **incomprensioni relative alla gestione della neocostituita filiale americana**, si apre un contenzioso.

La competenza territoriale per la gestione della controversia é quindi il Giudice italiano.

La vertenza si conclude con **conciliazione tra le parti** in sede d'appello,

**Vertenza iniziata in USA,
ma definita in Italia**



**Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
42.377,00 €**

Controversia di lavoro in Germania



Un Dirigente di una società coassicutata tedesca viene licenziato per gravi inadempienze.

Il Dirigente impugna il licenziamento e si apre un contenzioso in Germania.

La vertenza si conclude con una **conciliazione**.

**Vertenza gestita in
Germania**



Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
34.490,00 €

Licenziamento per lesione vincolo fiduciario e impugnazione da parte del Dirigente in Gran Bretagna



Un dirigente di una coassicurata inglese viene licenziato a seguito di una crisi aziendale.

Il Dirigente impugna il licenziamento.

La vertenza è tutt'ora in corso.

ROLAND ha anticipato le spese legali al Contraente italiano, dato che la Gran Bretagna è al di fuori dello Spazio Economico Europeo.

**Vertenza con Dirigente
in UK**



**Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
19.896,00 €**

Controversia di lavoro in Inghilterra – licenziamento per giusta causa a seguito mobbing



Un Responsabile di reparto viene licenziato a seguito di **comportamenti mobbizzanti** posti in essere nei confronti di un lavoratore che aveva denunciato ai superiori questi fatti.

La vertenza si è conclusa con una **conciliazione** e il responsabile di reparto ha lasciato l'azienda.

ROLAND ha rimborsato le spese legali sostenute dalla società coassicurata inglese al Contraente italiano, dato che la Gran Bretagna è al di fuori dello Spazio Economico Europeo.

Vertenza per mobbing in Inghilterra



Spese legali liquidate da ROLAND pari a 21.800,00 €

Illegittimo trasferimento del dipendente



Un dipendente viene trasferito presso un altro stabilimento distante circa 15 km da quello in cui lavora quotidianamente.

Avendo una situazione particolare in famiglia, **impugna il trasferimento** chiedendo al Giudice in via cautelare, tramite un provvedimento d'urgenza di sospendere questo provvedimento.

Il Giudice sospende il provvedimento e, alla fine, dà definitivamente ragione al lavoratore, condannando la società nostra assicurata alle spese di soccombenza quantificate in totale in Euro 16.500,00.

Dipendente impugna il trasferimento



Spese legali liquidate da ROLAND pari a 32.517,07 €

Infortunio sul lavoro di un dipendente



Un dipendente subisce un infortunio e fa causa all'azienda contestandole di **non avergli fornito una scala idonea** per l'esecuzione del suo lavoro.

Il Giudice dà definitivamente torto al lavoratore e decide di compesare le spese legali.

Pertanto, pur avendo avuto ragione, la società nostra assicurata ha dovuto pagarsi l'avvocato.

Il valore della causa era di Euro 200.000,00.

**Contestazione sicurezza
sul lavoro**



**Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
34.490,00 €**

Insulti alla Dipendente da parte del Responsabile e straining



Un responsabile di negozio avrebbe insultato continuamente una collega commessa e l'avrebbe estraneizzata dal resto del team.

La commessa segnala questi episodi all'ufficio del personale.

Il responsabile del negozio viene poi licenziato.

Si apre quindi un contenzioso a seguito di questo provvedimento.

La vertenza è in corso.

**Vertenza per
licenziamento**



Spese legali liquidate
da ROLAND pari a
19.733,00 €



**IL VALORE DELLA TUTELA
PENALE: UNA POLIZZA PER
PROTEGGERE I TUOI
CLIENTI ED IL TUO LAVORO!**

COFFEE BREAK

Ci rivediamo alle 16:30

Workshop Autunno 2025





**IL VALORE DELLA TUTELA
PENALE: UNA POLIZZA PER
PROTEGGERE I TUOI
CLIENTI ED IL TUO LAVORO!**

BENTORNATI!

Vi invitiamo a riprendere posto

30 settembre 2025





PAROLA AI NOSTRI AREA MANAGER! PERCHÉ È FONDAMENTALE UNA POLIZZA DI TUTELA LEGALE

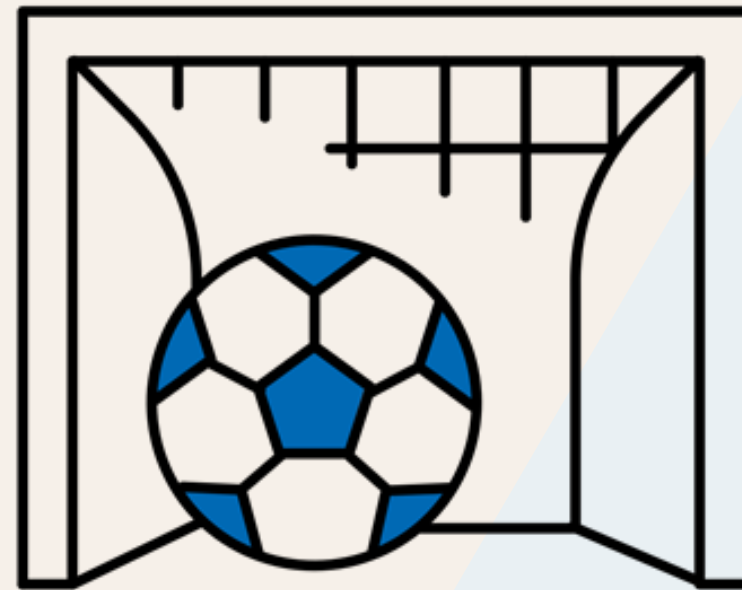
Workshop Autunno 2025



In quali settori non esiste il rischio Penale?



Ogni attività corre
rischi legali!



OPPORTUNITÀ

In quali segmenti si nascondono delle opportunità?



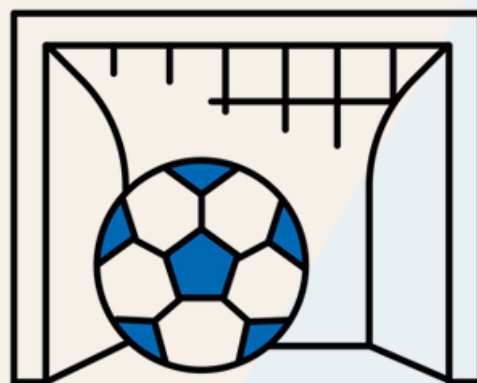
Gruppi
multinazionali

PMI

Piccoli
imprenditori e
negozianti

Grandi aziende

Persone fisiche



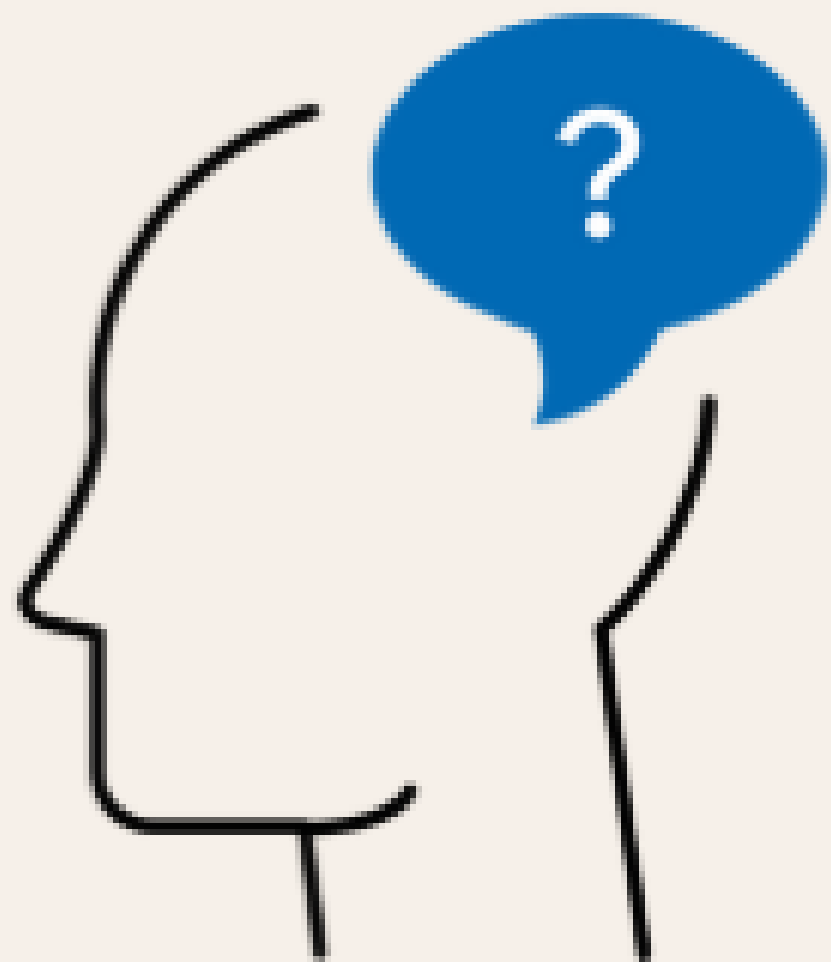
OPPORTUNITÀ

Enti Pubblici

Professionisti

Associazioni,
comitati e
sindacati

**Ci sono altre polizze che coprono le spese legali,
oltre alla Tutela Penale?**



Esaminiamo
qualche caso
concreto...

Procedimento “penale” contro persona giuridica



Appalto pubblico

Polizza RC/D&O
con testo top level

Persona Giuridica
D.lsg. 231/01

ROLAND copre
difesa penale

Spese legali
800.000,00 €

Impresa subbappalto...chi rischia?



Subappalto

Infortunio mortale
sul lavoro

Polizza RC/D&O
con testo top level

Procedimento
penale aperto nel
2016

ROLAND copre
difesa penale

Sinistro all'estero...sono coperto?



Infortunio in
stabilimento
estero (Romania)

Lesioni personali
colpose

Polizza RC/D&O
con testo top level

ROLAND copre
difesa penale

Gestione agile degli appalti in società partecipata...



Peculato e
concussione

3 gradi di Giudizio

Spese legali
450.000,00 €

Polizza RC/D&O
con testo top level

ROLAND copre
difesa penale

PERCHÉ STIPULARE UNA POLIZZA DI TUTELA LEGALE QUANDO ESISTE GIÀ UNA POLIZZA DI RC?

Workshop Autunno 2025



Brevi considerazioni su polizze di RC e Tutela Legale



Accenni alle spese legali anche nelle
polizze di RC



Modalità di intervento
differenti rispetto alle polizze
di tutela legale

La compagnia di RC assume la gestione della controversia
finché ne ha interesse
al massimo **entro ¼ del massimale** previsto dalla polizza
ai sensi dell'art. 1917 c.c.

Brevi considerazioni su polizze di RC e Tutela Legale



Modalità di scelta del Legale e dei
Consulenti di parte



Aspetto differente rispetto
alle polizze di tutela legale
(almeno di ROLAND!)

La scelta degli dtessi deve essere solitamente almeno condivisa con la
Compagnia di RC

Brevi considerazioni su polizze di RC e Tutela Legale



Occorre chiedersi:

Si apre sempre un sinistro sulla polizza di RC ogni qualvolta il singolo assicurato subisce un procedimento penale?

Sono garantite le spese per la difesa penale in ogni grado di Giudizio, a prescindere dall'esito del contenzioso civile?

L'interesse della Compagnia coincide con quello dell'assicurato?

L'Assicurato può scegliere liberamente il suo Avvocato penalista?

La polizza di RC garantisce all'Assicurato la possibilità di poter determinare liberamente, equindi senza alcuna ingerenza da parte della Compagnia, la propria strategia difensiva?

La scelta dei Legali deve essere sempre condivisa con la Compagnia?

Brevi considerazioni su polizze di RC e Tutela Legale



Polizze di RC

Il loro scopo é tutelare l'integritá del patrimonio aziendale!

Tengono indenne l'assicurato dal risarcimento del danno, nel caso in cui lo stesso ne venga condannato.

Polizze di TL

Il loro scopo é riconoscere le spese legali, a prescindere da qualsiasi altra circostanza esterna!
Di riflesso anche queste polizze **tutelano il patrimonio aziendale!**

Tengono indenne l'assicurato dal pagamento delle spese legali

**Novità di applicazione
del D.Lgs. 231/2001
Responsabilità amministrativa degli enti**



**DM&P Legal &
Tax**

Milano - Corso di Porta Vigentina 35

Tel. (0039) 02/55188121

www.dmplegaltax.eu

Cos'era e cos'è il Decreto 231?

Dicano i partecipanti...

Principi generali: D.lgs. 231/01 in pillole

Viene sancita la responsabilità amministrativa (=penale) volta a sanzionare gli enti (sequestri, pene pecuniarie, confische e pene limitative della libertà di operare sul mercato).

L'ente è **incolpevole** quando:

- * **dimostra** di aver predisposto tutti gli strumenti preventivi previsti dal Decreto Legislativo;
- * **dimostra** che il reato presupposto non è stato compiuto nel suo interesse e/o vantaggio;
- * il reato presupposto è stato compiuto **aggirando fraudolentemente i meccanismi interni atti a prevenire** il compimento dei reati presupposto

Opera quando uno o più soggetti commettono uno dei reati c.d. «**presupposto**».

Opera quando uno o più soggetti interni alla società o in posizione apicale (anche lavoratori autonomi, che collaborano con l'ente) o posti sotto la direzione di questi, pongono in essere la condotta prevista da uno dei c.d. reati presupposto del D.Lgs.

Responsabilità dell'ente se la persona fisica «colpevole» agisce nell'interesse o a vantaggio della società.

Si ha un **interesse penalmente rilevante** ogni qualvolta il soggetto agente sia mosso dall'intento di far ottenere alla persona giuridica un'utilità economica.

Il **vantaggio** indica la concreta acquisizione dell'utilità economica e l'effettivo beneficio conseguito dall'impresa a seguito della commissione di reato presupposto da parte del dipendente/collaboratore.

Destinatari

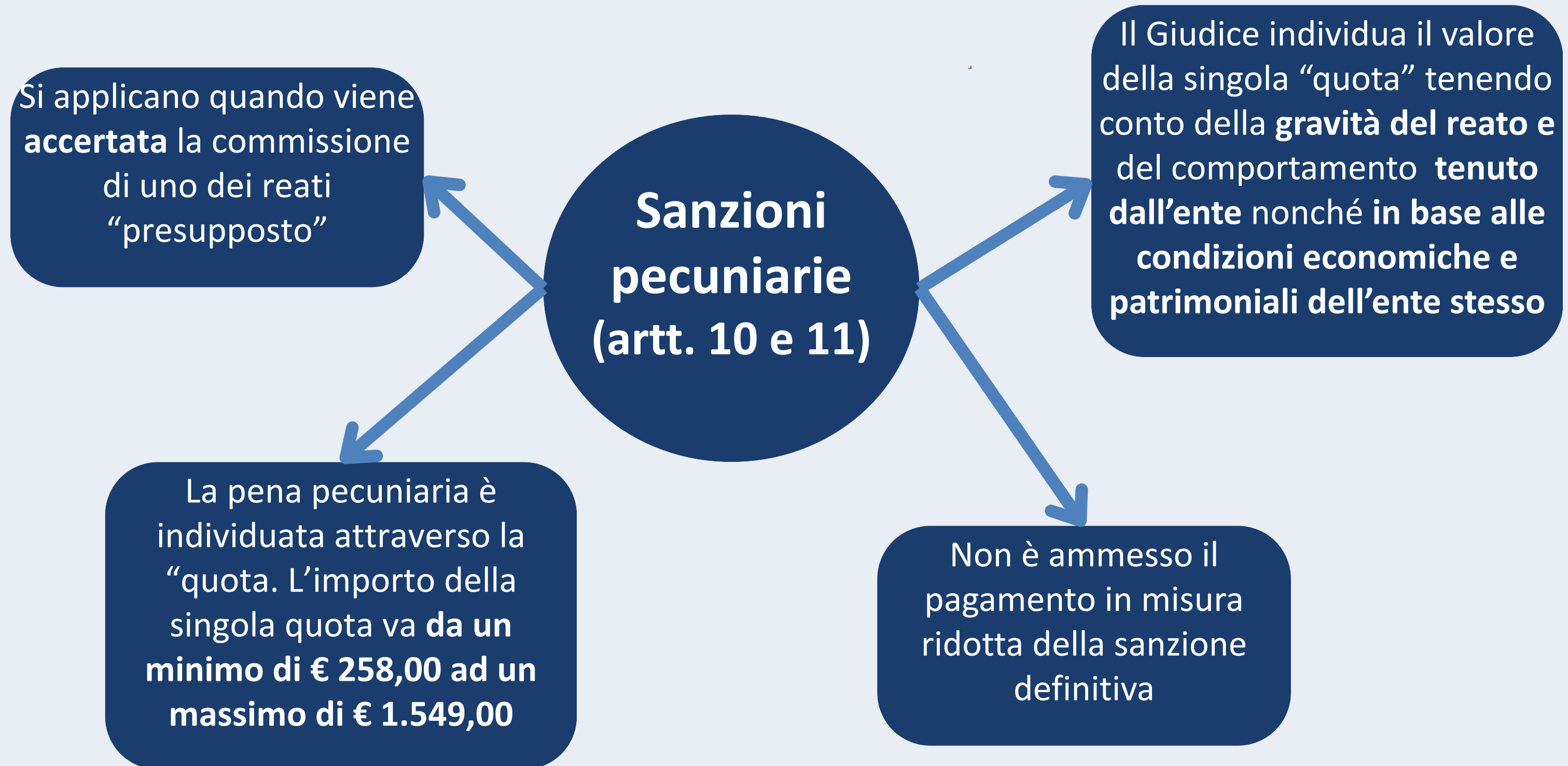
Tutti gli enti eccetto:

- Stato;
- enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, Comunità Montane ed Aree Metropolitane);
- enti pubblici non economici (Enea, Enac, Inps, Inail, Istat, CNR)
- enti con funzioni di rilievo costituzionale (Corte Cost., Consiglio di Stato, Corte dei Conti, C.S.M., C.N.E.L.);

Comprese invece

- Imprese familiari e imprenditori individuali
- ATI – RTI
- Enti del terzo settore
- APPLICAZIONE NAZIONALE ED INTERNAZIONALE

Sanzioni pecuniarie



Sanzioni pecuniarie

Hanno una durata temporanea non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni



Misure cautelari

Sequestro preventivo, finalizzato alla confisca

- Cassazione, II Sez. Penale, sent. 8740/2013

Il PM ha la facoltà di chiedere il sequestro preventivo, anche di eventuali crediti certi, liquidi ed esigibili (delle società sottoposte a procedimento ex D. Lgs. 231/2001), che siano presso terzi !

Anche sottraendo il patrimonio alla società non si evita il processo ex D. Lgs. 231/2001 e la condanna.

- Cassazione, II Sez. Penale, sent. 24277/13

Il sequestro preventivo per equivalente deve venire limitato al profitto del reato, che non coincide con l'importo fatturato, vanno detratte le utilità realizzate con il lavoro.

Caso di sequestro preventivo per equivalente, disposto contro il socio unico di una srl, per aver corrotto pubblici ufficiali, al fine di ottenere l'aggiudicazione di un appalto presso il Ministero delle Politiche Agricole.

Esimenti



Costante evoluzione normativa

- Dal 2001 ad oggi: oltre 200 reati presupposto
- Integrazione costante con nuove normative UE!

Reati presupposto	Dettaglio
1. Delitti contro la PA (Art. 24 e 25)	Malversazione in danno dello Stato di altri Enti Pubblici o della Comunità Europea, Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, Concussione e corruzione.
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24bis) (inserito dalla Legge n. 48 del 2008)	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche.
3. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25bis.1)	Turbata libertà dell'industria o del commercio, Frode nell'esercizio del commercio , Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine.
4. Reati societari (Art. 25 ter)	False comunicazioni sociali, anche in danno dei soci o dei creditori, Falso in prospetto, Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, Impedito controllo, Indebita restituzione dei conferimenti, Illegale ripartizione degli utili e delle riserve. Aggiotaggio.

E poi...

Reati presupposto	Dettaglio
5. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies)	Omicidio colposo o lesioni colpose per violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008).
6. Articolo 25-quinquiesdecies «Reati tributari»	Dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici. Occultamento o distruzione di documenti contabili. Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

- Reati ambientali potenziati (es. disastro ambientale)
- Cybercrime e reati informatici + aumento dei casi applicativi legati a data breach
- Nuovi obblighi di trasparenza (CSRD) e reati ambientali e diritti umani
- ESG come strumento di prevenzione dei reati

Senza dimenticare le ulteriori novità

- La pirateria digitale (art. 171, lett. *h* bis l. 633/1941): punibile chi, per uso non personale, con fini di lucro, in modo abusivo, esegue la fissazione su supporto digitale audiovideo in tutto o in parte di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale, ovvero effettua la proiezione o comunicazione al pubblico.
- Turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 e 353-bis c.p.): fattispecie che richiede la partecipazione della società a procedure di gara e/o a licitazioni private (**o quantomeno alla pubblicazione del bando di gara**). La fattispecie si concretizza già con il turbamento del regolare svolgimento della gara (dolo generico).

- False od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare ai sensi della direttiva 2019/2121 (art. 54 D.Lgs. 19/2023): normativa volta ad agevolare e disciplinare le trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere. È prevista la reclusione da sei mesi a tre anni per chiunque formi documenti in tutto o in parte falsi, alteri documenti veri, oppure ometta informazioni rilevanti per far apparire avanti al notaio competente adempite tutte le formalità per il rilascio del certificato preliminare. Reato in forma attiva od omissiva.

- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.): attribuzioni fittizie ad altri della titolarità di danaro, beni o altra utilità, nonché della titolarità di imprese, quote societarie, azioni o cariche sociali. Il legale rappresentante con condanna passata in giudicato per turbativa d'asta che vuole partecipare ad un appalto, intestando fittiziamente la carica ad un terzo. Indagini per frode fiscale con rischio di sequestro preventivo (finalizzato alla confisca) di beni aziendali, ceduti ad una società di comodo.
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (tutela del Made in Italy – legge 206/2023): reato che viene contestato non solo a chi commercializza, ma anche solo a chi detiene per la vendita tali beni.

- Nuovo codice doganale UE (D.Lgs. 141/2024): reato relativo alla revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sui consumi; rischio di interdizione dall'esercizio dell'attività e sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.
- Reati contro gli animali (DDL 1308/2025): uccisione, maltrattamento, organizzazione di combattimenti tra animali, utilizzazione scorretta di animali per spettacoli, manifestazioni vietate, diffusione di immagini di violenza via Internet su lotte fra animali (esclusi i settori regolati quali caccia, pesca, allevamento e spettacoli circensi).

Tutte le modifiche al D.Lgs. 231/2001 del primo semestre del 2025

1. *“Detenzione materiale con finalità di terrorismo”* (art. 270 quinquies 3 c.p.) (*“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”*).
2. *“Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti”* (art. 435 c.p.).
3. *“Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie”* (d.lgs. 81/2025).
4. Il 24 maggio 2025 è entrato in vigore il nuovo Accordo Stato-Regioni (17/4/2025), che introduce diverse importanti modifiche relativamente all’attività di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro: in particolare interviene con riferimento alla unificazione della normativa, la progettazione formativa obbligatoria, la verifica dell’apprendimento, le modalità di erogazione, la durata e gli aggiornamenti.

D.Lgs. 231/2001: cosa deve cambiare?

- Più attenzione alla mappatura dei rischi
- Necessità di integrazione con politiche ESG e CSDD
- Modelli necessariamente più dinamici, facili da aggiornare frequentemente

... tutto ciò ha portato ad interventi di molti player...

Ed infatti la giurisprudenza...

- **Cassazione n. 18410 del 15 maggio 2025:** incidente sul lavoro con inabilità per un periodo superiore a 60 giorni.
La ripetuta violazione degli oneri manutentivi dell'impianto (in presenza di conclamati indici di deterioramento) ha prodotto un risparmio di spesa che, sebbene non quantificabile, è giuridicamente apprezzabile.
Mancata esatta quantificazione del vantaggio (risparmio di spesa esiguo, ma oggettivamente apprezzabile), esistenza di un modello organizzativo aziendale non efficacemente attuato, con mancanza di un programma specifico di interventi di manutenzione: *«l'impossibilità di giungere ad una quantificazione di un non irrisorio vantaggio, certo nella sua esistenza, non esclude la responsabilità dell'ente»*.
- **Cassazione n. 4535 del 4 febbraio 2025:** il MOG non è idoneo a prevenire la commissione di un reato presupposto quando privo di una mappatura completa del rischio reato e in assenza di prove documentali di controlli svolti da parte dell'ODV (nomina di un ODV con componente di singolo con un budget pari a € 2500 annui).
- **Cassazione n. 19096 del 22 maggio 2025:** nessuna responsabilità per l'ente se il colpevole è solo un consulente esterno.

La figura dell'ODV oggi

- Ruolo sempre più centrale
- Maggiore collaborazione con DPO e Compliance Officer
- Focus su formazione continua e indipendenza

Responsabilità degli amministratori

- Obbligo di vigilanza sull'adozione e attuazione del MOG
- Responsabilità per omessa prevenzione

Art. 2086 c.c.

L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, **ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa**, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

Un piccolo aiuto: la nuova norma UNI 11951/2024

- Linee guida chiare per l'integrazione del sistema di gestione di compliance a supporto dei modelli organizzativi obbligatori (17.12.2024).
- Per la prima volta in Italia un sistema di gestione che prevede e fa rispettare le prescrizioni del decreto 231/2001, evitando duplicazioni e sovrapposizioni di controllo (utile strumento a supporto della norma UNI-ISO 37101/2021).
- **Risk Assessment periodici - controlli preventivi nei processi operativi - aggiornamento continuo del profilo di rischio - formazione specifica del personale.**

E il futuro cosa ci riserva?

- Il MOG deve prevenire i reati dell'intelligenza artificiale?
- A fianco del codice etico occorrono presidi moderni quali: registri degli algoritmi, audit tecnici, mappatori del rischio tecnologico, sistemi di flag automatici sulle anomalie, separazione delle funzioni tra sviluppatori e controllori e tracciabilità delle decisioni algoritmiche.
- Nuovi reati dell'intelligenza artificiale: diffusione di contenuti deepfake (art. 613-quater c.p.).
Reato di scraping (estrazione automatica di dati da siti web), data mining (analisi di grandi quantità di dati per scoprire informazioni utili), ossia attività abusive su opere protette.

Grazie per l'attenzione.



**DM&P Legal &
Tax**

Corso di Porta Vigentina 35 – 20122 Milano

Tel. 02/55188121 – Fax 02/55188503

E-mail: m.dusi@dmplegalstax.eu

www.dmplegalstax.eu

PAROLA AL NOSTRO UFFICIO SINISTRI! IL D.LGS. 231/01

Workshop Autunno 2025



D.Lgs. N. 231/01 – corruzione e turbata libertà degli incanti



Nell'ambito di una indagine condotta dalla procura competente su **presunte irregolarità nella gestione e nell'esecuzione di alcuni appalti** banditi da una società partecipata pubblica, la Polizia Giudiziaria ha eseguito 4 ordinanze cautelari nei confronti di dipendenti della società aggiudicataria dell'appalto.

I reati contestati sono quelli disciplinati dall'art. 319 c.p. (reato di corruzione, che costituisce reato presupposto per l'iscrizione della società nel registro delle persone indagate ai sensi del D.Lgs 231/01) e l'art. 353 c.p. (reato di turbata libertà degli incanti).



Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
250.000,00 €

é stato eroso tutto il massimale
di polizza scelto ed acquistato
dalla nostra assicurata!

Penale D.Lgs. N. 231/01 – corruzione appalti nel mondo



L'amministratore delegato di una multinazionale viene indagato per **corruzione**.

Secondo l'accusa, avrebbe pagato tangenti sia in Italia che all'estero per far vincere alla società da lui guidata importanti commesse.

Oltre a lui, viene indagato nel **procedimento penale** anche l'ente **ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001**.

L'ente ha definito la sua posizione **patteggiando** una sanzione pecuniaria di Euro 275.000,00

Il processo è durato circa 7 anni.



Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
45.000,00 €

responsabilità dell'Ente in Canada – analogie con il D. Lgs. 231/01



In un **cantiere sito in Canada** della società Contraente si verificava un grave infortunio sul lavoro a seguito di presunte violazioni in ambito di sicurezza.

Secondo quanto stabilito dal diritto canadese una società può essere coinvolta direttamente nel procedimento penale, al pari di quanto avviene per la persona fisica.

La società, nel caso di specie, ha richiesto l'attivazione della polizza a proprio favore.



Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
150.000,00 €

D.Lgs. N. 231/01 – corruzione/concussione per appalti pubblici



Il dirigente di una piccola azienda viene indagato per corruzione.

Secondo l'accusa, avrebbe pagato tangenti a dei politici locali per far vincere alla società alcuni appalti relativi alla manutenzione stradale.

Oltre a lui, viene indagato nel procedimento penale anche l'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il processo si conclude dopo quasi 3 anni con l'assoluzione.



Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
75.000,00 €

D.Lgs. N. 231/01 – responsabilità dell'Ente partecipato per malversazione art. 316 bis c.p. fondi pubblici



L'amministratore unico di una società partecipata viene indagato per non aver utilizzato i fondi regionali per realizzare una piattaforma ecologica per il trattamento degli imballaggi. Viene indagato anche l'ente ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 231/01 per non aver impedito la commissione del reato. L'ente non aveva il modello organizzativo.

In 1° grado vengono condannato entrambi: l'amministratore unico a 2 mesi e 20 giorni di reclusione + confisca di oltre 700.000 Euro.

L'ente viene condannato alla sanzione pecuniaria di Euro 300.000,00 (100 quote per Euro 300 ciascuna) + confisca di oltre 700.000,00 Euro.

In appello, amministratore unico ed ente vengono entrambi assolti!

Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
28.939,00 € (p.f.)
+ 17.342,00 € (ente)
**+ 7.000,00 (CTP per MOG
231/01)**

53.284,61 € totali

D.Lgs. N. 231/01 – reato tributario



Il CDA e i dirigenti di una multinazione vengono coinvolti in una **maxi inchiesta della Procura della Repubblica relativa al pagamento di tangenti** per l'aggiudicazione di appalti milionari.

Viene indagato anche l'ente ai sensi del **D.Lgs. n. 231/2001**.

Il procedimento penale è ancora in corso ma le spese legali sostenute dall'ente per la sua difesa sono state già indennizzate, definendo così la sua posizione assicurativa, essendo le stesse superiori al massimale.



Spese legali liquidate da
ROLAND pari a
250.000,00 €

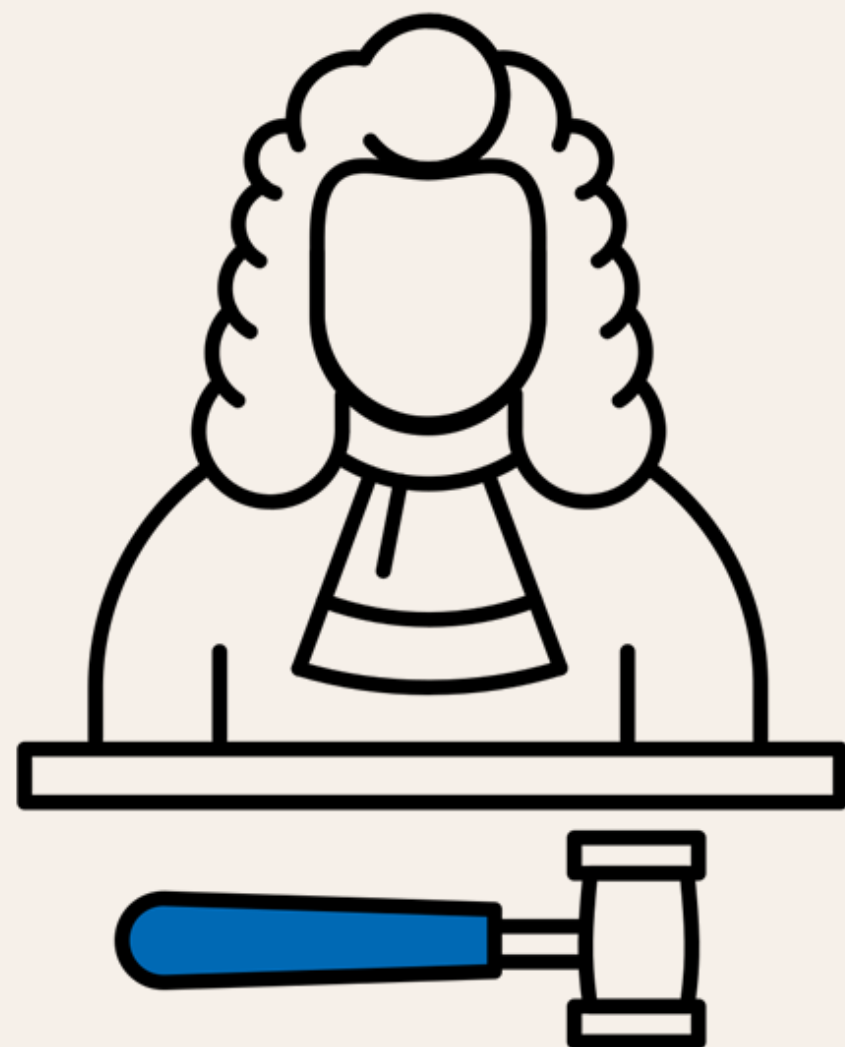


PAROLA AI NOSTRI AREA MANAGER! PERCHÉ SCEGLIERE LA TUTELA PENALE DI ROLAND



Workshop Autunno 2025

Libera scelta del Legale...per davvero!

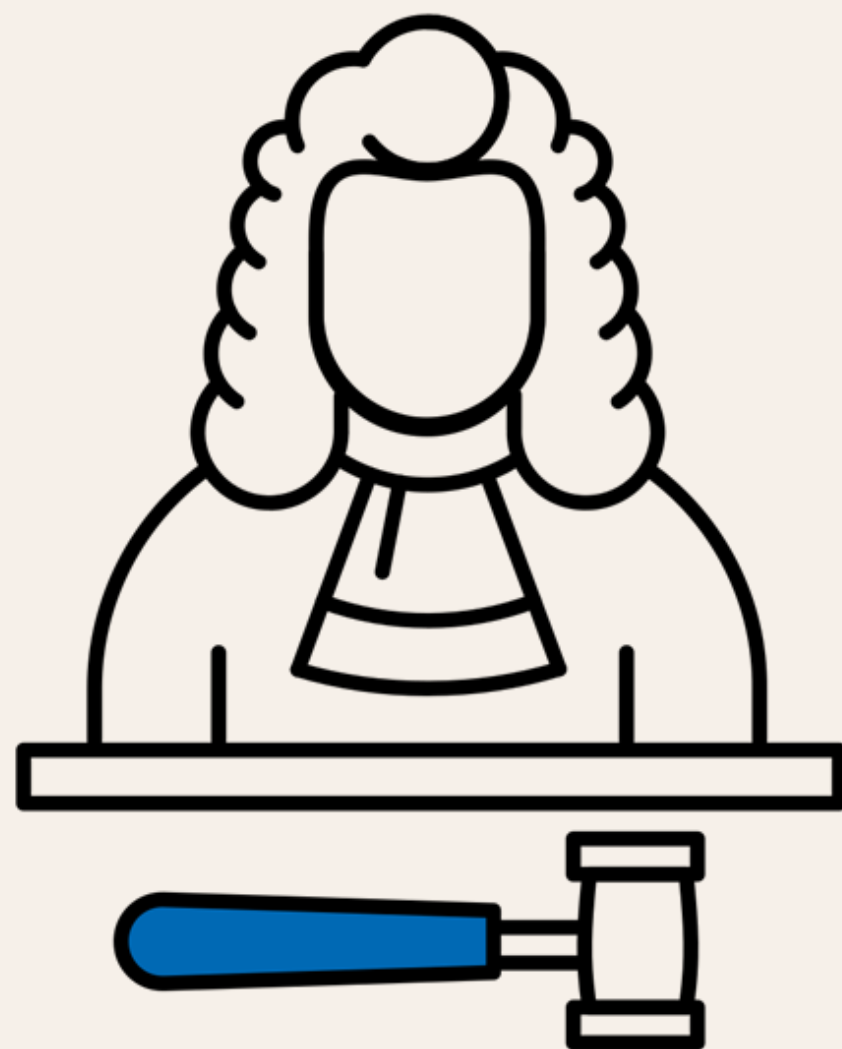


Scelta **non vincolata** al foro di competenza o Distretto della Corte d'Appello....
+ **domiciliatario**

Libera scelta anche in **fase stragiudiziale/tentativo bonario** (ambito civile)

E le tariffe?

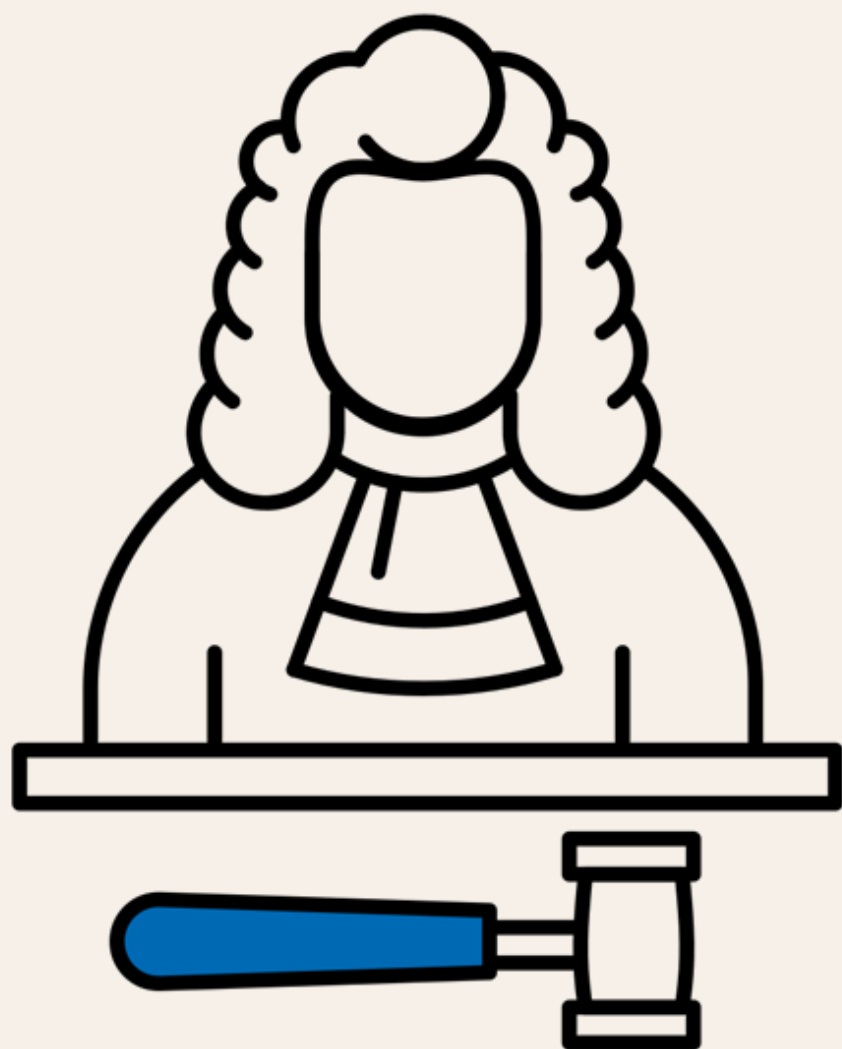
Libera scelta del Legale...per davvero!



**Intera „forbice“ prevista dal
D.M. 55/2014**
...e non limitata ai valori medi!

Tariffazione oraria (D.M.
147/2022) e altre forme di
tariffazione

...e per ogni assicurato!



Un Avvocato per ogni assicurato!
....e non un Avvocato per sinistro!

Libera scelta del Consulente



Scelta **non vincolata** al foro di competenza o Distretto della Corte d'Appello....

Possibile inserimento del **II consulente di parte**

Anticipo sino al massimale per sinistro!



Anticipo intero massimale

Anche in caso di **imputazione dolosa!**

Copertura di tutti i casi di **estinzione del reato** (patteggiamento, prescrizione, remissione di querela...)

Retroattività illimitata

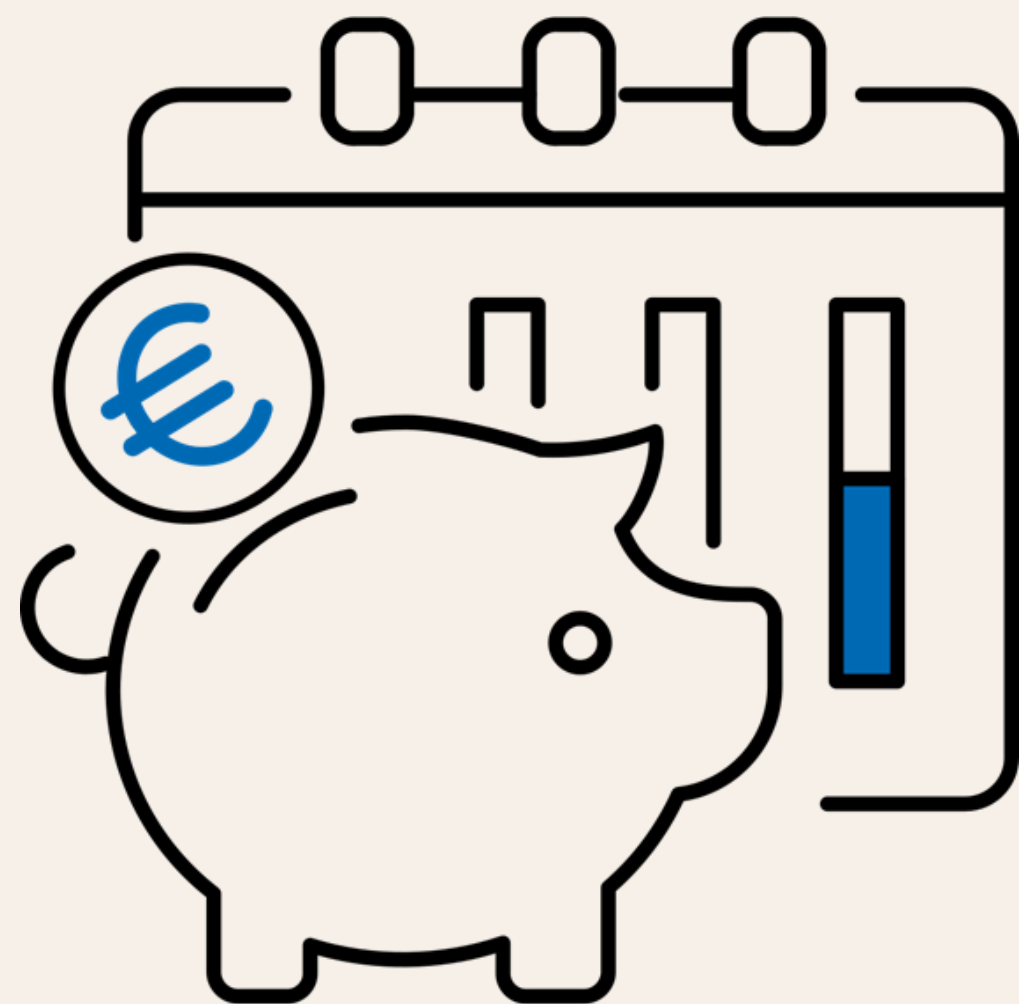


Polizza ROLAND Penale

Vertenze di lavoro
(su polizza ROLAND Azienda)

Massimali elevati!

E da domani ancora piú elevati!



Dal 1° Ottobre 2025, i clienti con polizza ROLAND Penale beneficeranno di un importante aumento dei massimali di copertura, a titolo gratuito!

I massimali verranno automaticamente elevati come di seguito indicato:

Massimale ROLAND Penale attuale	Nuovo massimale ROLAND Penale dal 1 Ottobre 2025
€ 150.000,00	→ € 200.000,00
€ 300.000,00	→ € 400.000,00
€ 500.000,00	→ € 750.000,00

Vogliamo premiare la fiducia dei nostri clienti, ricambiando la loro fiducia!

Territorialità estese



Polizza **ROLAND Penale** con
estensione **Mondo intero!**

Rileva il luogo ove risiede l'Autorità
competente a giudicare il contenzioso!

Territorialità estese



Possibilità di **coassicurare società estere**

Corretta allocazione delle imposte assicurative!

Interpretazione delle norme **in via analogica!**

Liquidazione dei sinistri in base a **tariffe previste dalle normative dei singoli Stati**



LA SOLUZIONE DI ROLAND!

Workshop Autunno 2025



Una breve introduzione...



ROLAND dedica alle aziende tre diversi prodotti, tra loro **complementari**



Polizza Penale

Concerne l'ambito penale ed amministrativo



Polizza Azienda

Concerne l'ambito civile, riconoscendo le spese legali che **l'impresa** deve sostenere per vertenze che deve affrontare



Polizza Danni Patrimoniali

Concerne l'ambito civile, riconoscendo le spese legali che **i manager** devono sostenere per vertenze che devono affrontare

Perché tre polizze e non una sola?



Legali specializzati per tipo di vertenza



Cumulo dei massimali

Migliore equilibrio tecnico

Scelta moduli indipendenti

Un esempio....





**IL VALORE DELLA TUTELA
PENALE: UNA POLIZZA PER
PROTEGGERE I TUOI
CLIENTI ED IL TUO LAVORO!**

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**

Workshop Autunno 2025

