



NOTIZIARIO

Sicur Book®



Notiziario Ufficiale E.L.S.A. Esperti Lavoro Sicuro Ascom Confcommercio Genova dal 1998



N°	Mese	Anno
7	Luglio	2025



Argomento 1

Formazione:

Quando risparmiare sulla formazione porta alla condanna dell'Azienda

Le sentenze di Cassazione degli ultimi cinque anni che hanno applicato le sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal d.lgs 231 alle Società a fronte della carente formazione dei lavoratori a fini di risparmio dei costi, anche in caso di vantaggi esigui.

pag.2

Argomento 2

MARKETING - GDPR 679/2016

Trattamento illecito di dati personali ai fini di marketing: sanzione del garante della Privacy

Il Garante privacy ha comminato una sanzione di 45mila euro a un rivenditore di auto online per trattamento illecito di dati personali ai fini di marketing.

pag.4



Argomento 3

Regolamento aziendale - codice disciplinare

L'adozione è fondamentale per ogni organizzazione, sia dal punto di vista giuridico che organizzativo!

pag.5

**Chiusura per ferie
dal 11.08. al 29.08.2025 compreso**

pag.7



Formazione:

Quando risparmiare sulla formazione porta alla condanna dell'Azienda

Dall'Agosto del 2007 e poi ripreso nel 2008 dal d.lgs. 81/2008, la salute e la sicurezza sul lavoro, sono entrate a far parte delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e s.m.i, e più precisamente all'art.300 del d.lgs. 81/2008 stesso.

Ai sensi dell'art.25-septies del D.Lgs.231/01, la persona giuridica può essere responsabile - e quindi sanzionata - a seguito della commissione di reati di evento in materia di salute e sicurezza da parte di una persona fisica o di più persone fisiche ad essa appartenenti.

Entrando nel merito, la Società può essere responsabile - su un presupposto ben preciso relativo ad una "colpa organizzativa" - allorché tali persone fisiche (aventi funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo etc. o quali soggetti sottoposti alla direzione di chi svolge tali funzioni) **abbiano commesso – nell'interesse o a vantaggio della Società stessa - il reato di lesioni personali colpose gravi o gravissime o di omicidio colposo con violazione di norme di salute e sicurezza**, quale appunto ne rappresenta un cardine fondamentale, la formazione dei lavoratori.



Cos'è il D.Lgs. 231/2001

È il decreto che introduce la responsabilità amministrativa delle società (oltre a quella penale delle persone fisiche) per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da soggetti apicali o subordinati.

Tra i reati 231 ci sono:

- 📄 Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- 📄 Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro.
- 📄 Le sanzioni sono indicate ex art 300 d.lgs. 81/2008 e s.m.i
- ⚠️ Questi reati rientrano tra quelli presupposto della responsabilità 231 dal 2007 (legge n. 123/2007).

L'importanza della formazione nel sistema 231

La **formazione sulla sicurezza** è un **presidio essenziale** per evitare la responsabilità dell'ente. Se manca o è insufficiente, può configurarsi:

- **colpa organizzativa** (base della responsabilità 231),
- e **colpa in vigilando** da parte dell'azienda.

In particolare, il D.lgs. 231 richiede:

Aspetto	Rilevanza
Modello 231	Deve prevedere specifiche procedure per la sicurezza sul lavoro
Formazione	Deve essere effettiva, tracciata, aggiornata e coerente con il ruolo
Per tutti i soggetti	Dirigenti, preposti e lavoratori devono conoscere i rischi e le misure
Documentazione	Devono esistere registri e attestati di formazione disponibili e archiviati
Aggiornamento	Devono essere previste verifiche periodiche e aggiornamenti obbligatori (es. quinquennali)

Allorché dunque un datore di lavoro o un dirigente non abbia garantito ai lavoratori - o abbia erogato in maniera inadeguata - la formazione prevista dall'art.37 su richiamato (nonché, attualmente, dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 attuativo della norma primaria) e da ciò sia derivato un infortunio o una malattia professionale che abbia condotto ad una responsabilità di almeno uno di tali soggetti per i reati su citati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ciò può condurre - e di fatto, ha già condotto più volte - anche ad una responsabilità della persona giuridica ai sensi del D.Lgs.231/01.

Ciò sul presupposto che, in termini generali, **“l’illecito amministrativo dipendente da reato [...] si configura esclusivamente quando è dimostrato che dalla condotta colposa costituente reato sia derivato un incremento in termini di produttività aziendale ovvero un concreto vantaggio per l’impresa - consistente in un risparmio di spesa conseguito alla mancata adozione delle misure di prevenzione”** (Cassazione Penale, Sez.IV, 13 ottobre 2016 n.43271).

Diversi sono stati i casi recenti in materia di sicurezza sul lavoro allorché la corte ha stabilito che la mancata o insufficiente formazione fornita ai lavoratori, ha determinato un infortunio per gli stessi!

Cassazione Penale, Sez.IV, 5 giugno 2024 n.22586,	La Corte ha confermato la condanna di A., quale datore di lavoro della XXXX srl per il reato di lesioni colpose ai danni. <i>Per colpa consistita in negligenza imprudenza ed imperizia ed in particolare per non avere formato ed informato il dipendente B. sul corretto uso del carrello elevatore.</i>	La Cassazione in tale occasione ha confermato anche la condanna - ai sensi dell’art.25-septies del D.Lgs.231/01 - della XXXX srl. Stessa quale persona giuridica, applicandole “la sanzione amministrativa pecuniaria pari a 26.000 euro e la sanzione dell’interdizione dall’esercizio dell’attività di costruzione e riparazione delle macchine agricole per la durata di giorni dieci.”
Cassazione Penale, Sez.IV, 21 settembre 2022 n.34936,	Anche in questo caso, il reato di lesioni colpose commesso dal datore di lavoro è stato dichiarato prescritto ma, secondo la regola che abbiamo visto sopra, la responsabilità amministrativa è stata comunque applicata alla Società YYT spa. in materia di valutazione dei rischi, i Giudici “hanno ravvisato un’inadeguata gestione del rischio a monte rappresentata da una insufficiente attività di formazione e addestramento del dipendente G.M. il quale, a scapito degli attestati formativi conseguiti quale preposto alla movimentazione di merce varia, aveva palesato inettitudine e incapacità nella preparazione dei massi da movimentare...	Responsabile dell’illecito amministrativo di cui all’art.25-septies D.Lgs.n.231/2001 condannandola alla sanzione pecuniaria di euro 51.600.” Riguardo al DVR , “il giudice distrettuale ha fornito conto [...] delle carenze del documento di valutazione dei rischi dell’azienda YYYY spa incorporata nella La Spezia WWW. rappresentando il carattere meramente compilativo e cartolare delle procedure segnalate nel documento, prive di qualsiasi specifica indicazione operativa sullo specifico rischio gestito dal YYYY in relazione alle modalità di impilamento dei massi e sulla corretta procedura da seguire in caso di massi di forma irregolare.”

Riassumendo. L’applicazione del D.Lgs.231/01 alla persona giuridica, quale è un azienda, e al collegato requisito dell’interesse o vantaggio, nel caso di specie i **Giudici hanno dimostrato “da un lato che non si era in presenza di inosservanze occasionali o dettate da una sottovalutazione dei rischi connessi al mancato rispetto di disciplina prevenzionistica, ma le lacune accertate attenevano a snodi fondamentali della gestione aziendale nella cura della formazione del personale e della individuazione delle corrette pratiche lavorative e dei rischi ad esse collegati, e dall’altro individuando una triplice componente del vantaggio economico conseguito in termini di risparmio di spesa (costi per la formazione, predisposizione DVR, impiego di manodopera per i controlli) e, al contempo ravvisando la prospettiva di una maggiore produttività nelle lavorazioni, con riduzione dei tempi di lavoro (procedure più snelle, meno controlli, ridotta formazione).”**



MARKETING - GDPR 679/2016

Trattamento illecito di dati personali ai fini di marketing: sanzione del garante della Privacy

Il Garante privacy ha comminato una sanzione di 45mila euro a un rivenditore di auto online per trattamento illecito di dati personali ai fini di marketing.



Il procedimento trae origine dal reclamo di un cliente che lamentava la ricezione di numerose e-mail indesiderate e il mancato riscontro alle richieste di esercizio dei diritti sanciti dal Regolamento.

Nel reclamo, l'interessato precisava di aver ricevuto i messaggi da indirizzi e-mail sempre diversi, facenti capo a partner promozionali della società di cui ignorava l'esistenza.

Numerosi gli illeciti riscontrati. In particolare, il Garante ha accertato che la società non aveva disciplinato correttamente i rapporti con i partner pubblicitari che potevano così trattare i dati dei clienti senza alcun controllo e in violazione della normativa privacy.

Il rivenditore di auto avrebbe infatti dovuto adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire, ed essere in grado di dimostrare, che i trattamenti effettuati da terzi, fossero conformi al Regolamento e che l'interessato avesse prestato il proprio consenso alla ricezione di messaggi pubblicitari.

Al riguardo, il Garante ribadisce che tra le misure minime che i titolari del trattamento devono adottare vi è l'acquisizione dei consensi in modalità double opt-in, un processo che richiede agli utenti di confermare due volte la propria intenzione di iscriversi a contenuti promozionali, garantendo così maggiori tutele sia per gli interessati che per i titolari.

Per quanto riguarda il mancato riscontro alle richieste di esercizio dei diritti, il Garante ha accertato che l'errata qualificazione dei ruoli ha vanificato l'opposizione manifestata dal cliente: l'inserimento in black list effettuato dalla società non aveva infatti prodotto alcun risultato sui partner che avevano continuato a inviare le comunicazioni promozionali.

Tenuto conto che la società ha rescisso i contratti con i partner e ha interrotto l'attività pubblicitaria tramite e-mail, il Garante non ha ingiunto misure correttive.



Regolamento aziendale - codice disciplinare

Avere un **regolamento aziendale** e un **codice disciplinare** è fondamentale per ogni organizzazione, sia dal punto di vista **giuridico** che **organizzativo**, specialmente per garantire:

- la chiarezza dei comportamenti attesi dai lavoratori,
- il rispetto delle regole in materia di sicurezza, privacy e produttività,
- e la possibilità di sanzionare legittimamente le condotte scorrette.

! Importanza giuridica e normativa

👉 Regolamento aziendale

È un atto unilaterale del datore di lavoro (o condiviso con le RSU qualora presenti) che **stabilisce regole interne** su orari, sicurezza e salute sul lavoro, divieto di fumo, uso dei dispositivi aziendali, accessi, abbigliamento, trattamento dei dati personali - privacy, ecc.

👉 Codice disciplinare

È l'elenco delle **infrazioni sanzionabili e relative sanzioni**, richiesto espressamente dallo **Statuto dei Lavoratori** (art. 7, Legge n. 300/1970).

I VANTAGGI PER L'AZIENDA



LEGITTIMAZIONE DELL'AZIONE DISCIPLINARE

► Solo se il codice è stato reso noto ai lavoratori (art. 7 Statuto dei Lavoratori), le sanzioni possono essere validamente irrogate.



Uniformità e trasparenza

► Le sanzioni non dipendono da decisioni arbitrarie ma sono previste ex ante e applicate secondo regole note.



PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO

► Un codice chiaro e coerente riduce il rischio di impugnazioni e ricorsi.



Strumento difensivo nei contenziosi

► In caso di cause, il codice è elemento fondamentale per dimostrare la correttezza del comportamento datoriale.



MAGGIORE AUTOREVOLEZZA DELL'ORGANIZZAZIONE

► I lavoratori percepiscono che l'azienda è strutturata, seria, e coerente nell'applicazione delle regole.



Integrazione del potere direttivo e organizzativo (art. 2086 c.c.)

► Rafforza il potere di controllo e gestione del datore, in particolare su sicurezza, uso strumenti, comportamento.



Adempimento di obblighi derivanti da Modello 231/2001

► In molti settori, il codice disciplinare è una componente necessaria per la responsabilità amministrativa d'impresa.

👉 Tutela per il datore di lavoro

Avere un regolamento e un codice disciplinare consente all'azienda di:

- **Prevenire contenziosi** con i dipendenti.
- **Applicare sanzioni legittime**, perché le regole sono state **rese note**.
- Dimostrare la **diligenza nell'organizzazione del lavoro** (art. 2086 c.c.).
- **Aumentare la sicurezza giuridica** in caso di ispezioni o cause di lavoro.

⚠️ **Attenzione:** un provvedimento disciplinare è **nullo** se il codice disciplinare **non è stato affisso** in luogo accessibile ai lavoratori.

👉 Tutela per il lavoratore

- Conosce **a priori** le regole del gioco e le conseguenze di eventuali violazioni.
- Può difendersi efficacemente (diritto al contraddittorio).
- Ha una garanzia di **trasparenza, imparzialità e proporzionalità** nelle sanzioni.

👉 Valore organizzativo e gestionale

- Favorisce un clima aziendale improntato a **equità e chiarezza**.
- Supporta l'attuazione di **modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001**, in cui il codice disciplinare è **obbligatorio** per l'efficacia del modello.
- Integra e rafforza altri strumenti aziendali: politiche sulla salute e la sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08), sulla privacy - trattamento dei dati personali (GDPR 679/2016), sull'uso degli strumenti informatici, ecc.



Spett.le Cliente,

riceve la presente newsletter, sotto forma di notiziario SICURBOOK®, quale informativa specifica in materia di sicurezza sul lavoro e protezione dati personali, in quanto cliente che ha usufruito e/o usufruisce dei nostri servizi in materia di sicurezza sul lavoro e/o protezione dati personali; se non desidera più ricevere il presente notiziario, potrà disdirlo in qualunque momento, inviando una comunicazione via email come quella indicata a fondo pagina.

Se desidera ricevere informazioni in merito sui servizi da noi erogati, o in merito a quanto indicato nel presente notiziario dai propri collaboratori, Le chiediamo cortesemente di compilare il format sotto riportato e inviarlo a info@sicurezzascs.it:

Tipo Richiesta	Informazioni relative a:
-----------------------	--------------------------

Persona che richiede informazioni:

Nome	
Cognome	
Ruolo	
Telefono	
Indirizzo	
Cap	
Città	
Provincia	

Questo documento è inviato esclusivamente per il destinatario. Tutte le informazioni ivi contenute, compresi eventuali allegati, sono soggette a riservatezza a termini del vigente GDPR 679/2016 in materia di protezione dei dati personali e quindi ne è proibita l'utilizzazione. Se avete ricevuto per errore questa newsletter, Vi preghiamo cortesemente di contattare immediatamente il mittente e cancellare la e-mail dandocene immediata comunicazione, utilizzando il fac simile sotto riportato. Informativa privacy art. 13 Regolamento UE n. 2016/679: Titolare del trattamento dei dati è SCS SICUREZZA SRL UNIPERSONALE con sede Via Sestri, 3/3 – 16154 Genova.

Sito internet www.scssicurezza.it tel 010.37762.92 - Contitolare Trattamento Roberto Ferro - Contitolare Trattamento CSA Centro Sicurezza Applicata di Alessandro Ferro & C. sas.

Per cancellarti dal ricevere le newsletter di SICURBOOK invia Email a info@sicurezzascs.it unito ad un documento di riconoscimento della persona autorizzata (vedi anche sito Garante della privacy)

Garanzia di riservatezza e tutela della privacy GDPR 679/2016

Per cancellare o modificare gli argomenti di tuo interesse delle newsletter di SICURBOOK NEWS invia la presente:

 **Richiesta Cancellazione invio via email del SICURBOOK a: info@sicurezzascs.it**

(art. 21, paragrafo 2 del Regolamento (UE) 2016/679)

Il Sottoscritto: _____ in qualità di _____
dell'azienda _____
con sede: _____ email _____

richiede la cancellazione dell'invio di newsletter quale il notiziario SICURBOOK con effetto immediato
data ____/____/____ firma avente diritto richiesta

¹Allegare copia di un documento di riconoscimento

👉 **Per informazioni:**

SCS SICUREZZA srl Unipersonale	Via Sestri 3/3 Genova tel.010.377.62.92 p.i. 01574270995	info@sicurezzascs.it web:www.scssicurezza.it
C.T.P. Roberto Ferro Sicurezza sul lavoro - CTP DPO - GDPR 679/2016	Tel:348.31.27.720	ferro@sicurezzascs.it info@sicurezzascs.it

In collaborazione con:

Avv. Tommaso Ferro Consulenza legale e formazione	Tel:347.14.20.113	avvtommasoferro@gmail.com
---	-------------------	--

In collaborazione con:

CSA CENTRO SICUREZZA APPLICATA	Via delle Primule 101 16148 Genova Tel. 010.0899266/345	ufficio@csasicurezza.it
Dott. Alessandro Ferro	Tel:010.0899266/345	ufficio@csasicurezza.it
Dott.ssa Irene Carella	Tel:010.0899266/345	ufficio@csasicurezza.it
Dott. Nicolò Ferro	Tel:010.0899266/345	ufficio@csasicurezza.it

CHIUSURA PER FERIE!

I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie:
dal giorno 11.08.2025 al 29.08.2022 compreso



Un augurio di
BUONE FERIE a TUTTI!!!!