



CONFININDUSTRIA  
VENETO EST

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

# Seminario di studi

## «Appalti di servizi e contratti di affidamento a terzi ad alta intensità di manodopera»

---

**Prevenzione e gestione dei rischi da reato**

6 febbraio 2026

Prof. avv. Riccardo Borsari



B O R S A R I  
—  
A V V O C A T I  
—  
X L'IMPRESA

# Di cosa ci occuperemo oggi

---

- Inquadramento della disciplina degli appalti;
- Rischi penali;
- Rischi da responsabilità degli enti *ex D.Lgs. 231/2001*
- Rischi da misure antimafia;
- Casi pratici e giurisprudenza;
- Controlli e check-up preventivi.



# Definizione di Appalto



- **Art. 1655 c.c.:** «l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con **organizzazione dei mezzi** necessari e con gestione a proprio **rischio**, il compimento di **un'opera o di un servizio** verso un corrispettivo in danaro».



- **Art. 29, co. 1 D.Lgs. n. 276/2003:** «[...] il contratto d'appalto stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, **dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa».

# Criteri del c.d. **appalto genuino**, ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003, sono:

Criteri

- Organizzazione dei mezzi;
- Esercizio, da parte dell'appaltatore, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- Assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio di impresa.



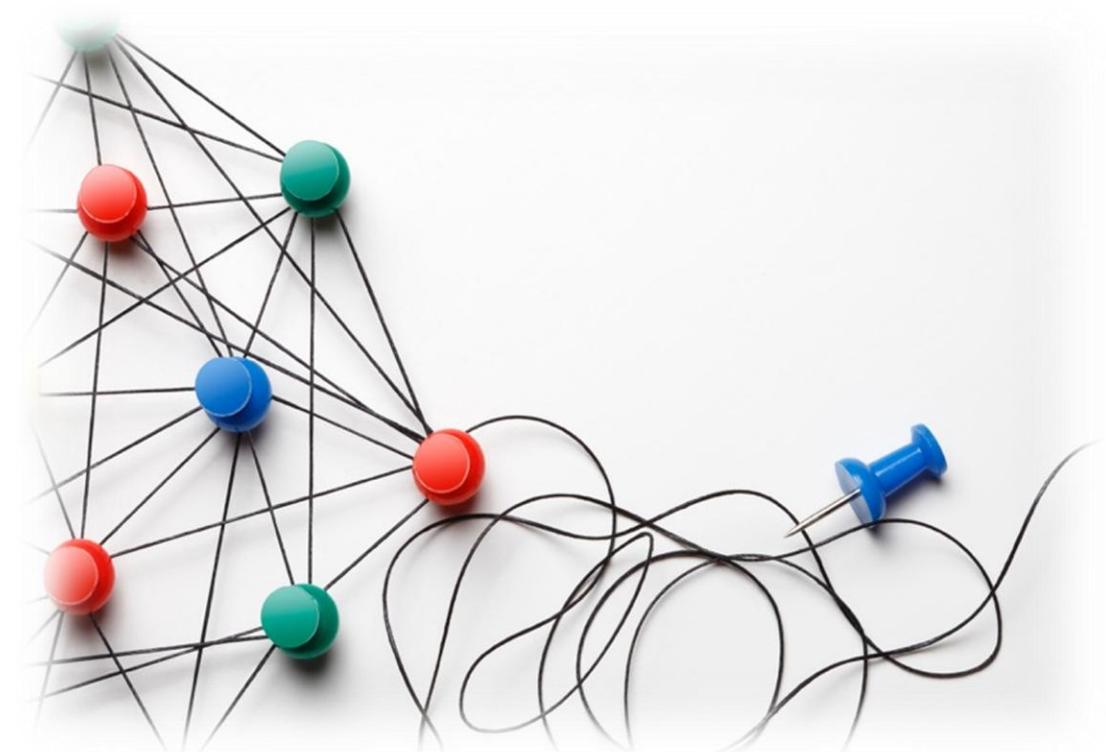
Un appalto è genuino solo se l'**appaltatore** non risulta essere un intermediario ma un vero e proprio **imprenditore**.

# Appalto illecito e somministrazione illecita di manodopera

L' appalto non è genuino e, quindi, maschera una interposizione illecita quando l'**interposto** si limita a **mettere a disposizione dello pseudo committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti.**

Il **d.l. n. 19/2024** recante «Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza» (convertito in l. n. 56/2024) ha reintrodotto i **reati in materia di appalto illecito e di somministrazione illecita di manodopera.**

Tali reati erano stati precedentemente depenalizzati dal D.Lgs. n. 8/2016.



# Appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003

## **Art. 18, co. 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003**

«Nei casi di **appalto privo dei requisiti** di cui all'articolo 29, comma 1, **l'utilizzatore e il somministratore** sono puniti con la pena dell'**arresto** fino a un mese **o dell'ammenda** di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.».

# Distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, co. 1 D.Lgs. n. 276/2003

## **Art. 18, co. 5 bis D.Lgs. n. 276/2003**

«Nei casi di **distacco privo dei requisiti** di cui all'articolo 30, comma 1 (si configura distacco quando il datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa), **l'utilizzatore e il somministratore** sono puniti con la pena dell'**arresto** fino a un mese **o dell'ammenda** di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.».

# Somministrazione abusiva e utilizzazione illecita di manodopera

## Art. 18, co. 1 e 2 D.Lgs. n. 276/2003

- «1. **L'esercizio non autorizzato** delle attività di agenzie di somministrazione di lavoro è punito con la pena dell'**arresto** fino a un mese **o dell'ammenda** di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro [...].
2. Nei confronti dell'**utilizzatore** che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da agenzie di somministrazione di lavoro, ovvero da parte di soggetti diversi da agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'**arresto** fino a un mese **o dell'ammenda** di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione [...]».

# Somministrazione fraudolenta

## Art. 18, co. 5 ter D.Lgs. n. 276/2003

«Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la **specifica finalità di eludere** norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il **sommistratore** e l'**utilizzatore** sono puniti con la pena dell'**arresto** fino a tre mesi o dell'**ammenda** di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione».

- Per la commisurazione della pena si tiene conto solo delle condotte successive alla data di entrata in vigore del d.l. n. 19/2024 (2 marzo 2024);
- Può concretizzarsi anche per mezzo della somministrazione effettuata da parte di agenzie autorizzate tramite **pseudo distacchi o distacchi transnazionali illeciti**.

# Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione del D.Lgs. n. 276/2003

## **Art. 18, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003**

«[...]L'**esercizio non autorizzato** delle attività di agenzie di intermediazione è punito con la pena dell'**arresto** fino a sei mesi e dell'**ammenda** da euro 1.500 a euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000 [...].».

# Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione del personale del D.Lgs. 276/2003

## Art. 18, co. 1 D.Lgs. n. 276/2003

«[...] **L'esercizio non autorizzato delle attività** di agenzie di ricerca, di selezione e di supporto del personale è punito con la pena dell'**arresto** fino a tre mesi o dell'**ammenda** da euro 900 ad euro 4.500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a quarantacinque giorni o dell'ammenda da euro 300 a euro 1.500.  
Nel caso di condanna è disposta in ogni caso la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività».

# Circostanze aggravanti

- Importi di cui all'art. 18 D.Lgs. n. 276/2003 sono **aumentati del 20%** nel caso in cui nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.
- Il comma 5 *quater* dell'art. 18 introduce – anche all'interno di questo apparato sanzionatorio - il concetto di **recidiva specifica**: gli importi delle **sanzioni** sono **aumentati del 20%** qualora **nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti**.
- **Sfruttamento di lavoratori minori**: pena dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. Questa aggravante non è, paradossalmente, contemplata nel caso di somministrazione fraudolenta.

## Procedura di prescrizione e di estinzione dei reati (art. 20-24 D.Lgs. n. 758/1994)

In presenza di **violazioni** di carattere penale punite con la **pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero con a sola ammenda**, l'art. 15 D.Lgs. n. 124/2004 prevede che il personale ispettivo impartisca ai contravventori un'apposita **prescrizione obbligatoria**.

Il personale ispettivo ha l'obbligo di informare tempestivamente la Procura della Repubblica territorialmente competente.

# Prescrizione (art. 20 D.Lgs. n. 758/1994)

**Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, impedisce al contravventore un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario. Tale termine è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento.**

# Estinzione del reato (art. 24 D.Lgs. n. 758/1994)

La **contravvenzione si estingue** se il **contravventore adempie** alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento.

# Cass. pen., sez. III, sent. n. 7678/2017

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'omessa indicazione, da parte dell'organo di vigilanza, delle prescrizioni di regolarizzazione non è causa di improcedibilità dell'azione penale.

Nel Caso di specie, la Suprema Corte ha dunque affermato che, secondo una interpretazione costituzionalmente orientata della disciplina dettata dagli artt. 20 e ss. del D.Lgs. n. 758 del 1994, **la formale assenza della procedura estintiva non può condizionare l'esercizio dell'azione penale nei casi in cui, legittimamente, l'organo di vigilanza ritenga di non impartire alcuna prescrizione di regolarizzazione**, tenuto conto che l'imputato può comunque richiedere di essere ammesso all'oblazione, sia in sede amministrativa, sia successivamente in sede giudiziaria e nella stessa misura agevolata.

# Cass. pen., sez. III, sent. n. 14214/2019

In materia di sicurezza ed igiene del lavoro, **la prescrizione di regolarizzazione** impartita dall'organo di vigilanza *ex art. 20 del D.Lgs. n. 758 del 1994* **non è un provvedimento amministrativo**, ma un atto tipico di polizia giudiziaria, non connotato da alcuna discrezionalità, neppure tecnica, ed emesso sotto la direzione funzionale dell'autorità giudiziaria *ex art. 55 cod. proc. pen.*, che si sottrae all'impugnazione davanti al giudice amministrativo, **restando ogni questione devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario penale**.

# Altre fattispecie potenzialmente rilevanti



- 1) Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 2) Lesioni colpose e omicidio colposo con violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- 3) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (cd. Caporalato);
- 4) Reati tributari.

# 1) Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008)

---

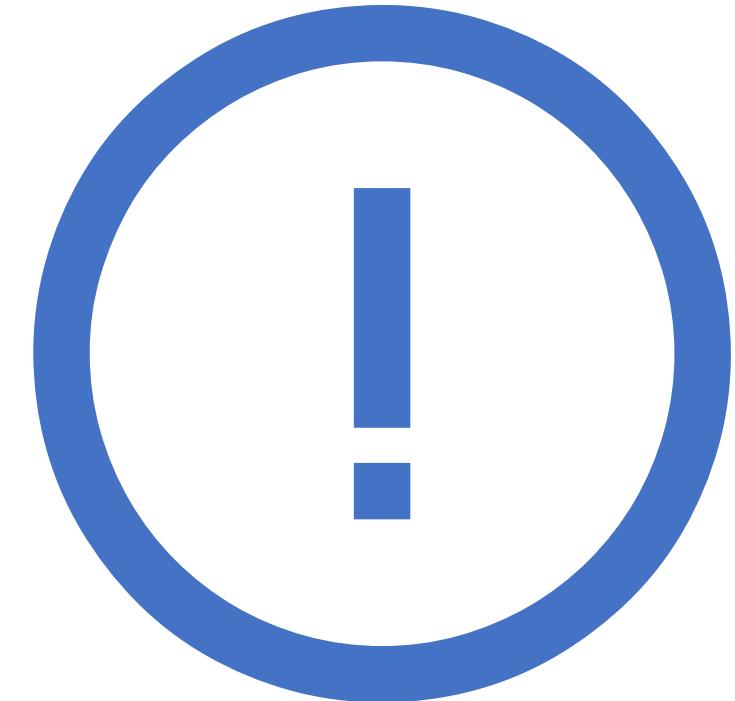
- La sanzione penale per violazioni di norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro è rappresentata generalmente dalla **contravvenzione** punita con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la sola ammenda.
- Applicabili le disposizioni del **D.Lgs. n. 758/1994** concernenti la prescrizione e l'estinzione del reato (artt. 20 e ss.).



## 2) Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

---

«Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro è punito con la **reclusione da due a sette anni**».



# Circostanze aggravanti: lesioni personali gravi e gravissime (art. 583c.p.)

---

La lesione personale è **grave**, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è **gravissima**, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

# Lesioni colpose (art. 590 c.p.)

---

Quando commesse tramite violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- se **lesioni gravi**, le sanzioni previste sono quella della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da 500 a 2.000 euro;
- se **lesioni gravissime**, la pena della reclusione è da uno a tre anni.



# Responsabilità solidale del committente

«In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il **committente è titolare di una posizione di garanzia idonea a fondare la sua responsabilità per l'infortunio**, sia per la **scelta dell'impresa** sia per l'**omesso controllo** dell'adozione delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro da parte dell'appaltatore, specie nel caso in cui la mancata adozione o l'inadeguatezza delle misure precauzionali sia immediatamente percepibile senza particolari indagini».

**(Cass. pen., sez. IV, n. 42951/2024)**

# Posizione di garanzia del datore di lavoro

- Il **datore di lavoro** (ma anche il dirigente, il preposto o altre figure della sicurezza), che è **garante** della salute e sicurezza dei lavoratori, non **adoperandosi positivamente per l'apprestamento delle tutele prevenzionistiche** soggiace all'attribuzione di responsabilità.
- Responsabile per **omissione impropria** (art. 40, co. 2, c.p.).



# Responsabilità omissiva impropria

L'art. 40, co. 2 c.p. stabilisce che: «***Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.***».



L'agente, pur essendone giuridicamente tenuto, non ha impedito un evento dannoso o pericoloso derivante da cause esterne alla sua condotta ma sulle quali aveva un potere di intervento.

# Cass. pen., sez. IV, sent. n. 28196/2025

«Ai fini della configurazione del reato omissivo improprio, **l'interprete deve accettare la sussistenza di obblighi giuridici capaci di creare una posizione di garanzia**. Tali obblighi possono derivare da fonti normative, contrattuali o di fatto e devono essere valutati in relazione alle finalità protettive che li fondano e alla natura dei beni tutelati. In particolare, la responsabilità del garante è volta a riequilibrare situazioni di vulnerabilità dei soggetti tutelati, attraverso un rapporto di dipendenza a scopo protettivo».

### 3) Caporalato (art. 603 *bis* c.p.)

A seguito delle novità introdotte dal d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011 e da ultimo dalla l. n. 199/2016, è disciplinato all'art. 603 *bis* c.p.

«È punito con la **reclusione** da uno a sei anni e **multa** da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- **recluta manodopera** allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- **utilizza, assume, impiega manodopera** anche mediante l'attività di intermediazione sottoponendo i lavoratori in **stato di sfruttamento** approfittando del loro stato di bisogno».
- **La condotta non deve necessariamente essere connotata da violenza, minaccia o intimidazione,** che individuano solo delle circostanze aggravanti.

## 4) Reati tributari (D.Lgs. n. 74/2000)

- Il ricorso ad un contratto di appalto illecito può dar luogo, sotto il profilo tributario, alla contestazione di **dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di fatture per operazioni inesistenti** (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000).
- Si contesta l'inesistenza soggettiva dell'operazione.

# **Responsabilità da reato degli enti *ex D.Lgs. n. 231/2001***

**Da un unico fatto di reato sorgono due autonome responsabilità penali:**

La responsabilità personale del **soggetto** che ha commesso il reato.

La responsabilità dell'**ente** in cui il soggetto è inserito.

Questo sussiste anche nel caso in cui:

**Principio di  
autonomia**

l'autore del reato **non è stato identificato o non è imputabile**

**il reato presupposto si estingue per una causa diversa dall'amnistia**

# Presupposti (cumulativi)

1. Reati presupposto

2. Interesse e/o vantaggio

3. Soggetti apicali o sottoposti

# 1) Il catalogo dei reati presupposto oggi

- ❖ «Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture» (art. 24);
- ❖ «Delitti informatici e trattamento illecito di dati» (art. 24 *bis*);
- ❖ «Delitti di criminalità organizzata» (art. 24 *ter*);
- ❖ «Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione» (art. 25);
- ❖ «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» (art. 25 *bis*);
- ❖ «Delitti contro l’industria e il commercio» (art. 25 *bis.1.*);

- ❖ «Reati societari» (art. 25 *ter*);
- ❖ «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico» (art. 25 *quater*);
- ❖ «Pratica di mutilazione degli organi genitali femminili» (art. 25 *quater.1.*);
- ❖ «Delitti contro la personalità individuale» (art. 25 *quinquies*);
- ❖ «Abusi di mercato» (art. 25 *sexies*);
- ❖ «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» (art. 25 *septies*);
- ❖ «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» (art. 25 *octies*);
- ❖ «Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori» (art. 25 *octies.1*);
- ❖ Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25 *octies.2*)

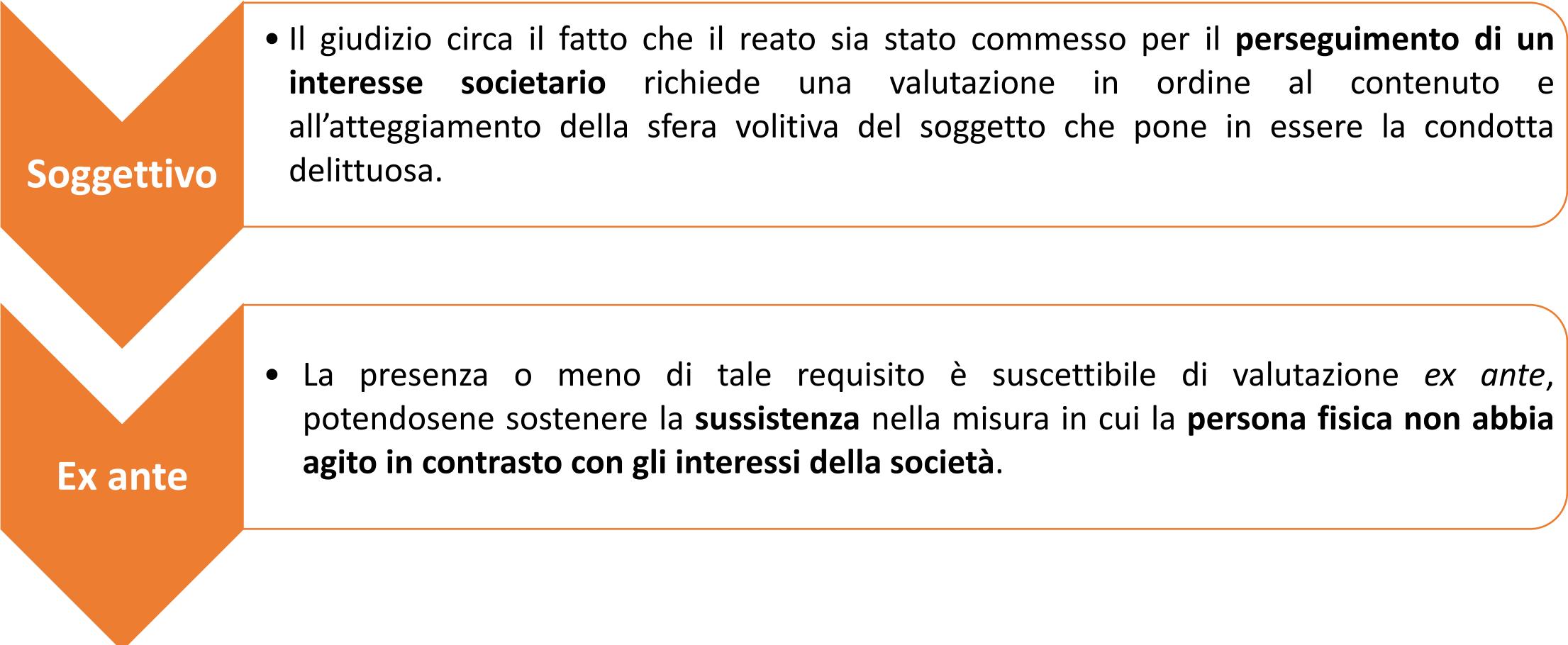
- ❖ «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore» (art. 25 *novies*);
- ❖ «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria» (art. 25 *decies*);
- ❖ «Reati ambientali» (art. 25 *undecies*);
- ❖ «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare» (art. 25 *duodecies*);
- ❖ «Razzismo e xenofobia» (art. 25 *terdecies*);
- ❖ «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- ❖ «Reati tributari» (art. 25 *quinquiesdecies*);
- ❖ «Contrabbando» (art. 25 *sexiesdecies*);
- ❖ «Delitti contro il patrimonio culturale» (art. 25 *septiesdecies*);
- ❖ «Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici» (art. 25 *duodevicies*);
- ❖ Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies*).

## 2) Interesse e/o vantaggio

L'ente è responsabile soltanto per i reati commessi nel suo **interesse** o  
a **suo vantaggio**.



# Interesse

- 
- Il giudizio circa il fatto che il reato sia stato commesso per il **perseguimento di un interesse societario** richiede una valutazione in ordine al contenuto e all'atteggiamento della sfera volitiva del soggetto che pone in essere la condotta delittuosa.
  - La presenza o meno di tale requisito è suscettibile di valutazione *ex ante*, potendosene sostenere la **sussistenza** nella misura in cui la **persona fisica non abbia agito in contrasto con gli interessi della società**.

# Vantaggio

Oggettivo

- Se alla condotta delittuosa è conseguito un **beneficio patrimoniale in capo alla società** tale circostanza è sufficiente per poterne affermare la responsabilità anche se la persona fisica ha agito perseguiendo un interesse confligente con quello sociale.

Ex post

- La responsabilità può sussistere **anche se il soggetto ha agito prescindendo da considerazioni circa le conseguenze** che in capo all'ente collettivo sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un **beneficio economico a favore dell'organizzazione collettiva**.

### 3) Soggetti apicali o sottoposti

L'ente è responsabile per i reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (**APICALI**);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (**SOTTOPOSTI**).



Modello 231:  
principi generali per un  
sistema di  
organizzazione,  
gestione e controllo  
idoneo alla prevenzione  
dei reati

---

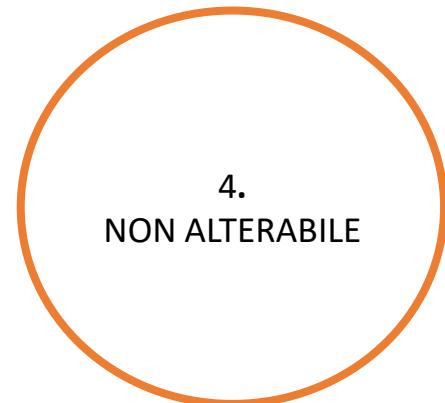
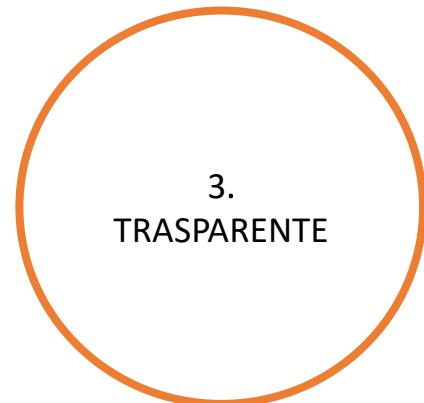
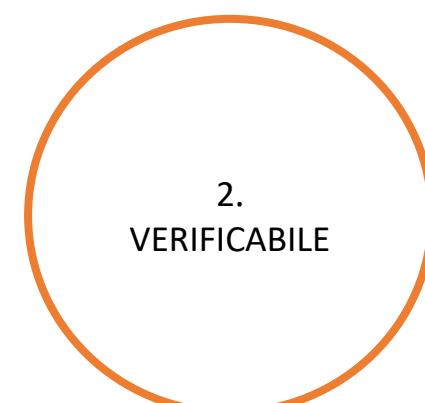
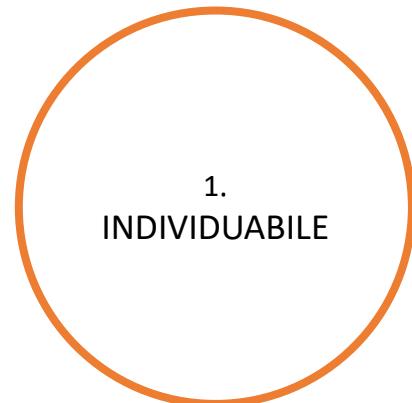
**MOG e protocolli** sono strumenti di *governance* attraverso i quali si mappano efficacemente i rischi-reato e se ne previene la verificazione attraverso rigide proceduralizzazioni delle attività.



# Struttura

- **Parte Generale:** rivolta ad individuare la fisionomia istituzionale del Modello (definizione di istituti, funzioni, nozioni, principi, di «generale» applicazione).
- **Parte Speciale:** indirizzata a setacciare e regolare le specifiche attività esposte al rischio-reato; viene ulteriormente formalizzato in singoli protocolli operativi, richiamati nella Parte Speciale del Modello, che si limita, perciò, a riprodurre i caratteri essenziali delle cautele.

La proceduralizzazione della decisione non si concilia, infatti, con l'idea dell'**informalità delle relazioni**, che vanificherebbe la ricostruzione del processo, sì da fomentare il rischio di percorsi decisionali «oscuri», insuscettibili di verifica.



- 1. Individuazione** delle aree potenzialmente a **rischio-reato** distinguendo tra
  - le aree a rischio-reato in senso proprio,
  - le aree c.d. strumentali, che gestiscono gli strumenti finanziari destinati a supportare la commissione dei reati;
- 2. Rilevazione e valutazione** del grado di **efficacia** dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato;
- 3. Indagine 'retrospettiva'**, avente ad oggetto la storia dell'ente, vale a dire la sua eventuale propensione alla illegalità;
- 4. Descrizione** delle **possibili modalità** di **commissione** dei reati, allo scopo di forgiare le indispensabili "cautele" preventive.

# Esimenti

Se il reato è stato commesso dai **soggetti apicali**, l'ente non risponde se prova che:

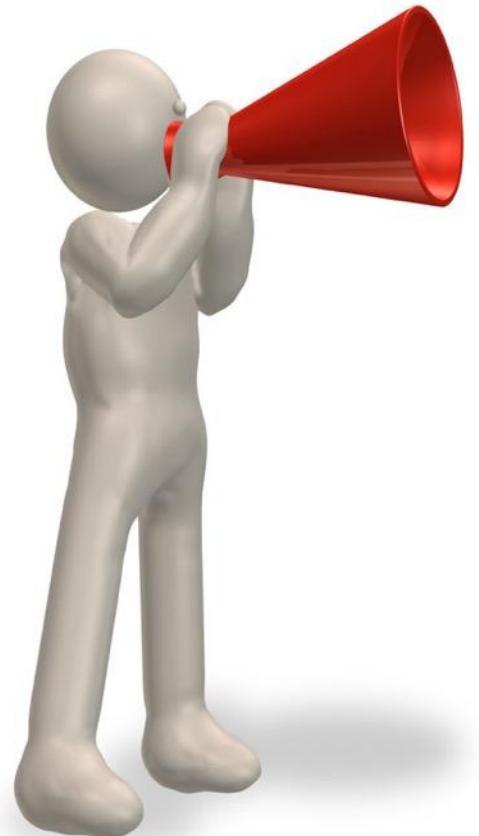
- a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**;
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione di gestione**;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

# Riparazione delle conseguenze del reato

## Art. 17 D.Lgs. N. 231/2001

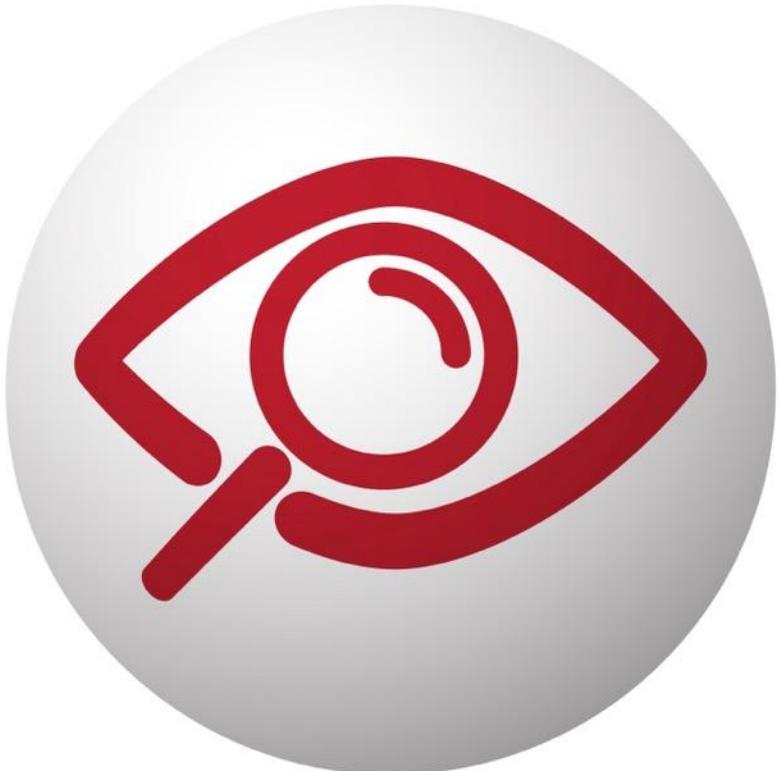
«Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le **sanzioni interdittive non si applicano** quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) L'ente ha **risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) L'ente ha **eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato** mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) L'ente ha **messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca».**



Requisito per l'**efficacia** del modello è la previsione di  
**«un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato  
rispetto delle misure indicate nel modello».**

# L'Organismo di Vigilanza



**Vigila sulla  
corretta  
applicazione  
del Modello**

**Valuta  
l'adeguatezza e  
l'attualità del  
Modello e, se del  
caso, propone  
modifiche e  
integrazioni**

**Svolge attività di  
formazione su  
MOG, Codice  
Etico e  
procedure**



**È preclusa qualsiasi attività di gestione, sia essa attiva che impeditiva.**

# I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia

Indipendenza

Professionalità

Imparzialità

Continuità d'azione

## I flussi informativi verso l'OdV nel Decreto 231

L'art. 6, co. 2, lett. d), sancisce che i Modelli di organizzazione devono, tra le altre, rispondere all'esigenza di «*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*».

In questo modo, si prevede che l'OdV sia **sistematicamente, continuativamente e approfonditamente** informato in merito ai processi sensibili che caratterizzano l'attività dell'ente.

---

Generalmente tali flussi si distinguono in:

- **Flussi standard**, simili per tutti i processi che riguardano ad esempio:
  - Aggiornamenti su attività a rischio ed eventuali variazioni delle fasi di processo di cui le funzioni aziendali sono responsabili;
  - Modifiche dell'assetto organizzativo interno;
  - Procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attivazione;
  - Segnalazioni *Whistleblowing* rilevanti o potenzialmente rilevanti, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- **Flussi Governance di gruppo:**
  - Relazioni annuali e report attività Funzioni Aziendali di Controllo (*Risk Manager*, Responsabile AML, Responsabile *Compliance*) e *Data Protection Officer*;
  - Report contratti attivi con la Capogruppo;

- **Flussi specifici**, connessi a particolari attività di rischio reato 231, come:
  - Selezione di fornitore in deroga a quanto richiesto dal MOG e dal Sistema Normativo Interno;
  - Registro fornitori aggiornato, con indicazione di eventuali anomalie di conformità;
  - Informazione circa l'avvio di contenziosi stragiudiziali o giudiziari potenzialmente rilevanti in ambito 231;
  - Report su contenziosi e relative prestazioni professionali attivate;
  - Accessi/sopralluoghi/visite ispettive di funzionari della PA e relativo esito, con evidenza della eventuale documentazione richiesta e/o di elargizioni effettuate;
  - Report di riepilogo su attività ispettive, di vigilanza e controllo;
  - Avvisi di convocazione e verbali di adunanza di CdA e Assemblea;
  - Informativa periodica sull'utilizzo delle deleghe conferite con riguardo alla materia di concessione del credito (con particolare riferimento alla gestione del credito agevolato e a operazioni autorizzate a tassi e condizioni fuori standard);
  - Informativa sulle operazioni sospette ai sensi della normativa *market abuse* e antiriclaggio.

---

## Frequenza dei flussi informativi

I flussi informativi possono essere distinti in:

- **periodici**: flussi informativi da inviare all'OdV entro una determinata scadenza da parte di una specifica funzione;
- **ad evento**: flussi informativi da inviare al verificarsi di un determinato evento che deve essere segnalato tempestivamente all'OdV.



# Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. n. 231/2001

Le sanzioni (art. 9 D.Lgs. n. 231/2001):

- Sanzione pecuniaria;
- Sanzione interdittiva;
- Pubblicazione della sentenza;
- Confisca.

# Applicabilità delle misure di prevenzione antimafia agli enti

- La regolamentazione in materia di misure di prevenzione è contenuta all'interno del **D.Lgs. n. 159/2011 (c.d. Codice Antimafia)**.
- La L. n. **161/2017** prevede l'applicazione delle misure di prevenzione **anche** nei confronti degli **indiziati** del reato di **caporalato**.
- Negli ultimi anni i tribunali della prevenzione hanno cominciato ad applicarle **anche per contrastare casi di criminalità economica in senso stretto** (evasione fiscale, truffa, bancarotta, corruzione, etc.).

# Quali sono?

- **Amministrazione giudiziaria** dei beni connessi ad attività economiche e delle aziende (art. 34 D.Lgs. n. 159/2011);
  - **Controllo giudiziario** delle aziende (art. 34 *bis* D.Lgs. n. 159/2011);
  - Misure amministrative di **prevenzione collaborativa** applicabili in caso di agevolazione occasionale (art. 94 *bis* D.Lgs. n. 159/2011).

## Il caso Uber

Per la prima volta viene applicata la misura di prevenzione **dell'amministrazione giudiziaria** (art. 34 Codice Antimafia) per contrastare la criminalità d'impresa e, in particolare, il **caporalato** e lo sfruttamento del lavoro.

# I fatti

In data 27 maggio 2020 il Tribunale di Milano – Sezione Autonoma Misure di Prevenzione – applicava la misura di prevenzione patrimoniale **dell'amministrazione giudiziaria ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 159/2011 nei confronti della società Uber Italy S.r.l.**, avendo valutato la sussistenza di una attività agevolatrice rispetto al reato di cui all'art. 603 bis c.p. («**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**»).

La stessa misura veniva applicata nei confronti delle società intermediarie Flash Road City e FCR S.r.l. Secondo l'accusa le condotte di sfruttamento dei *riders* venivano commesse direttamente dalla stessa Uber o, in alternativa, dalle predette società che si occupavano del reclutamento e dell'organizzazione dei gruppi di consegne.

Le richieste ai *riders* del datore di lavoro e le sanzioni erogate per il loro mancato adempimento comportavano «*una limitata autonomia nella scelta e negli orari di lavoro del lavoratore, costretto a ritmi sempre più intensi e frenetici [...] nettamente in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta, vale a dire quella della prestazione di lavoro autonomo occasionale*».

Le vittime degli illeciti contestati erano **lavoratori** «scelti in aeree di particolari fragilità soggettiva e sociale in quanto provenienti da paesi territorio di conflitti civili e razionali, richiedenti asilo politico e dimoranti, in alcuni casi, presso centri di accoglienza temporanei» che, dunque, **accettavano, senza alcuna possibilità di scelta, condizioni di lavoro degradanti**: retribuzioni irrisorie, sistematica sottrazione delle mance corrisposte al momento dell'ordine sulla piattaforma, mancato pagamento delle ritenute previdenziali, imposizione di un numero di corse non compatibile con una tutela minima delle condizioni fisiche del lavoratore.

Il quadro investigativo offerto dall'organo proponente era costituito da plurime e convergenti dichiarazioni dei lavoratori, intercettazioni telefoniche e ambientali, analisi delle memorie e delle conversazioni inserite nei dispositivi informativi sequestrati agli indagati nel procedimento penale *genetico*, nella verifica della documentazione cartacea e informatica acquisita e negli accertamenti bancari sui conti correnti degli indagati.

Al termine delle indagini, dunque, i giudici rilevano la sussistenza di sufficienti indizi per ritenere **Uber agevolatrice delle condotte di cui all'art. 603 bis c.p.**, essendo «*pienamente consapevole, malgrado la formale presenza di accordi contrattuali soltanto apparentemente di segno contrario, e agendo direttamente nella gestione dei riders secondo le modalità delineate dai datori di lavoro e dell'attività di sfruttamento dei lavoratori utilizzati nelle consegne e ciò in relazione al ruolo attivo svolto da ex dipendenti o dipendenti*».

A ben vedere, tuttavia, **nessun richiamo diretto al Modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001** è contenuto nell'art. 34 D.Lgs. n. 159/2011.

Ciononostante, il rinvio al D.Lgs. n. 231/2001 che il Tribunale effettua nel proprio decreto è coerente con il suo impianto motivazionale e con i tratti della vicenda ivi ricostruiti.

In particolare, si pensi a come l'elemento dell'**omesso controllo**, ipotizzato in capo a Uber Italy S.r.l., **dei dipendenti** della galassia Uber incaricati della gestione della flotta dei *riders*, possa porsi proprio quale **indice di quelle gravi deficienze organizzative** che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello organizzativo *ex D.Lgs. n. 231/2001* avrebbe potuto e dovuto intercettare e sopperire.

L'azione del Tribunale di Milano Sezione Autonoma Misure di Prevenzione riporta realtà societarie nell'alveo della legalità attraverso gli strumenti offerti dalla legislazione in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

In questa ottica, deve individuarsi una tendenza del Tribunale di Milano ad andare oltre il paradigma della natura di tali strumenti; non senza esporsi a critiche, è riuscito a sostenere un'idea innovativa che ha consentito di ottenere un risultato socio-economico positivo in sostituzione del prevedibile risultato pregiudizievole.

Tale percorso si è completato con il successivo decreto del 3 marzo 2021 dello stesso Tribunale.

**La società ha adottato**, e progressivamente **attuato**, un imponente **programma prescrizionale elaborato dall'ufficio dell'amministratore giudiziario**.

# I punti essenziali del MOG

- Con **decreto del 3 marzo 2021** il Tribunale di Milano, Sezione Misure di Prevenzione, disponeva la **revoca della misura di prevenzione nei confronti di Uber**, evidenziando come la medesima avesse tenuto sin dall'inizio **«un'ampia disponibilità sul piano di una collaborazione positiva, razionale e continuativa»** nell'obiettivo di realizzare le indicazioni operative di rilegализзatione prescritte.
- All'interno del MOG è stato previsto un **sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo** per la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione di: attività sensibili e principi di comportamento che devono essere rispettati dai destinatari delle prescrizioni, nonché specifiche attività di controllo e di sanzione.

- Quanto alla articolazione del Modello, in particolare il capitolo II della parte generale è dedicato alla **individuazione della struttura societaria**, della *governance* e dell'assetto organizzativo mentre nel capitolo III sono esplicitati gli obiettivi perseguiti, l'ambito di applicazione, i principi ispiratori, i criteri di predisposizione nonché i relativi destinatari.
- Il capitolo IV contiene le regole relative alla individuazione, alla nomina e al funzionamento **dell'Organismo di Vigilanza**, mentre il capitolo V è dedicato alla selezione e alla formazione e alla informazione (circa le prescrizioni del Modello) dei dipendenti.
- Il capitolo VI è, invece, dedicato al **sistema disciplinare** in caso di violazione delle regole, mentre il capitolo VII regolamenta le **verifiche sull'adeguatezza del Modello** stesso.
- Nella **parte speciale**, invece, sono contenuti i **protocolli di controllo specifici** corrispondenti alle varie aree sensibili individuate: la mappatura di queste ultime è resa possibile attraverso una attenta analisi del contesto e della documentazione aziendali o la raccolta di informazioni da parte di soggetti in posizione apicale, di dipendenti e funzioni del gruppo.
- Si tratta, in particolare, di **20 protocolli di prevenzione e controllo** costituenti il presidio di possibili aree a rischio in considerazione delle diverse attività sensibili svolte dalla società e di eventuali possibili patologie infragruppo o transnazionali, a seguito dell'attenta valutazione e mappatura dei rischi correlati.

- Molto importanti sono le prescrizioni del Protocollo «Rapporto con i corrieri» e del «Protocollo salute, sicurezza sul lavoro e ambiente».
- I processi aziendali coinvolti **nell'attività sensibile «Rapporto con i corrieri»** sono: il monitoraggio dei livelli di fornitura (*supply*) dei Corrieri; l'individuazione dei nuovi Corrieri; l'*onboarding* dei Corrieri, la gestione degli *account* e dei rapporti con i Corrieri; l'attività di supporto ai Corrieri; l'elaborazione di incentivi.
- Individuati i processi aziendali, il protocollo individua tra gli *standards* operativi il divieto di utilizzo dei *fleet partner*; il divieto di ogni comportamento che configuri uno sfruttamento dei corrieri e/o un approfittarsi di un loro stato di bisogno; l'assoluta libertà da parte dei corrieri di scegliere se, quando e dove utilizzare l'*app* e decidere se accettare o meno una richiesta di servizi di consegna.

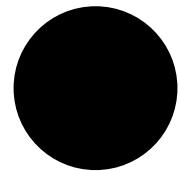
Quanto al «**Protocollo Salute, sicurezza sul lavoro e ambiente**», esso prevede la disponibilità gratuita dei DPI (dispositivi di protezione individuale) comprendenti caschi di sicurezza per la bici, indumenti ad alta visibilità, giacche e pantaloni antipioggia, supporti impermeabili per smartphone da applicare sulla bicicletta, luci da applicare sulla bicicletta e fascia da braccio catarifrangente. Il protocollo, inoltre, prevede la fornitura dell'equipaggiamento protettivo anti-covid 19 diretta o mediante rimborso e introduzione nell'app «Uber Eats» di un tasto di emergenza utilizzabile in caso di problemi di sicurezza, che consente di contattare il 112 e di ricevere assistenza da parte di un *team* «Uber».

# Il caso Alviero Martini

- Secondo le indagini del Nucleo Ispettorato del Lavoro di Milano, Alviero Martini S.p.A. aveva affidato la **realizzazione di capi** di abbigliamento a **società terze**.
- Nonostante il **divieto di subappalto** gli **appaltatori esternalizzavano a loro volta** la produzione a opifici che impiegano manodopera in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- **Subappaltatori:** indagati per **caporalato**.
- **Alviero Martini S.p.A.:** non è iscritta al registro degli indagati, ma è stata disposta nei suoi confronti dal Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, tramite decreto di data 15 gennaio 2024, la misura di prevenzione dell'**amministrazione giudiziaria**.



Il semplice **divieto di subappalto**, previsto nel contratto di appalto stipulato, può **non essere sufficiente** a evitare il rischio di commissariamento per condotte illecite dei subappaltatori.



# Il caso Armani



- L'azienda **Giorgio Armani Operations**, che si occupa dell'ideazione e della produzione di capi di abbigliamento e accessori nell'ambito del gruppo Armani, è stata messa in **amministrazione giudiziaria** (non è quindi indagata).
- Secondo la Procura di Milano, **non avrebbe effettuato ispezioni o controlli adeguati** sulle società a cui aveva appaltato la produzione delle merci che avrebbero a loro volta subappaltato a opifici cinesi che impiegherebbero manodopera irregolare e clandestina in condizioni di sfruttamento.



«E' fuori dubbio che **la società non abbia mai effettivamente controllato** la catena produttiva, verificando la reale capacità imprenditoriale delle società con le quali stipulare i contratti di fornitura e le concrete modalità di produzione dalle stesse adottate e che sia rimasta inerte [...] **omettendo di assumere iniziative** come la richiesta formale della verifica della filiera dei subappalti con ciò realizzandosi quantomeno **sul piano del rimprovero colposo** determinato dall'inerzia della società quella **condotta agevolatrice** richiesta dalla fattispecie ***ex art. 34 D.Lgs. n. 159/2011*** per l'applicazione della misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria».

# Indici di sfruttamento individuati dal Pubblico Ministero

**1.** Violazione delle norme in materia di salute e sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro: durante i sopralluoghi presso le ditte subappaltatrici sarebbe emerso:

- che tutti i lavoratori **non erano stati sottoposti** alla prescritta **visita medica** di idoneità alla mansione;
- che i lavoratori **non erano stati sottoposti** a specifici **corsi di formazione** in relazione ai rischi specifici derivanti dalla mansione svolta;
- la **rimozione dei dispositivi di sicurezza** dei macchinari;
- la **mancata revisione** degli estintori;
- la **non corretta custodia dei dispositivi chimici e infiammabili**.

**2.** La sottoposizione dei lavoratori a condizioni degradanti:

- stato di profondo degrado della situazione alloggiativa;
- alto rischio di pericolo per i lavoratori dovuto alla mancanza di conformità abitativa dei luoghi.

**3.** Gli orari di lavoro diffimi a quelli contrattualmente previsti;

**4.** Retribuzione oraria nettamente inferiore a quella prevista dal CCNL di riferimento.

All'esito delle indagini emerge lo **stato di bisogno dei lavoratori** i quali «trattandosi di soggetti cinesi, la maggioranza, o provenienti da paesi extracomunitari (Pakistan) in relazione ai quali è noto che anche quando non versino in condizione di clandestinità comunque appartengono alla comunità cinese che (come altre comunità straniere) spesso presenta aspetti di chiusura rispetto allo Stato ospitante, [...] sicché gli stessi si trovano in condizioni di difficile emancipazione e inserimento sociale e quindi sono **fortemente condizionati ad accettare condizioni di lavoro particolarmente svantaggiose che si traducono in vero e proprio sfruttamento».**

- L'affidarsi ad aziende che impiegano cittadini extra-comunitari non è sufficiente di per sé a integrare la fattispecie di cui art. 603 bis c.p. ma dovrà essere valutata come **elemento a cui prestare attenzione**.



Come nel caso Alviero Martini, alla Giorgio Armani Operations viene contestato il mancato controllo della propria filiera produttiva.

Il Tribunale ha attribuito alla società profili di colpa nel **non aver verificato la reale capacità imprenditoriale** delle società appaltatrici alle quali affidare la produzione e nel **non aver mai effettuato ispezioni o audit** per appurare in concreto le reali condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro».



Anche la Cassazione (**Cass. pen., sent. n. 2573/2023**) ha di recente precisato che «ai fini della configurabilità del reato di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro, l'indice di **sfruttamento del lavoratore** costituito dalla **retribuzione sproporzionata** rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, deve **tener conto** delle effettive mansioni svolte, delle condizioni di lavoro, dell'orario lavorativo, dell'assenza di pause, di riposi, di ferie, **tale che la retribuzione corrisposta si rilevi non commisurata alla prestazione resa dal lavoratore che versi in uno stato di bisogno**».

# Il caso DHL Supply Chain

- Procura di Milano: alla società e ai suoi *manager* è stato contestato il **reato di emissione fraudolenta di fatture per operazioni giuridicamente inesistenti** ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 in presenza di vantaggi fiscali della società derivanti dall'utilizzo di **contratto di appalto di servizi** stipulato per **mascherare una illecita somministrazione di manodopera**.
- È stato disposto il **sequestro preventivo** del profitto del reato (oltre 20 milioni di euro) confermato in Cassazione.
- La **Procura di Milano** ha emesso decreto di **archiviazione** nei confronti della persona giuridica.



- A seguito delle verifiche effettuate dall'**Agenzia delle Entrate** è stata **accertata l'evasione dell'IVA**, per omesso versamento dell'imposta dichiarata, da parte di numerose cooperative e consorzi di lavoratori accomunati dall'avere fornito la forza lavoro necessaria ai servizi di *handling* presso gli stabilimenti della società ricorrente.
- Veniva ritenuta **pacifica la fittizietà del contratto di appalto formalmente intercorso e stipulato al solo fine di coprire un reale contratto di somministrazione illecita di manodopera** che rende **inefficace l'accordo stipulato tra committente e appaltatore**, cui consegue **l'indetraibilità dell'Iva e l'indeducibilità dell'Irap**.



«Il reato di **frode fiscale** ex art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 è astrattamente configurabile nel caso di **intermediazione illegale di manodopera** (art. 18 D.Lgs. n. 276 del 2003), stante la **diversità tra il soggetto emittente la fattura e quello che ha fornito la prestazione**, in quanto la società che ha effettuato interposizione illegale di manodopera, in questo modo, ha fatto uso di **fatture per operazioni inesistenti**».

Alla luce della situazione venutasi a delineare, la reazione della società ha assunto un rilievo centrale, a partire dal pagamento integrale di:

- imposte ritenute evase;
- interessi;
- sanzioni amministrative;
- il totale versato è stato superiore ai 37 milioni di euro;
- contestualmente, l'azienda ha avviato una revisione profonda del proprio assetto organizzativo, compresa la stabilizzazione di circa 1.500 lavoratori, oltre alla riformulazione del proprio Modello organizzativo, aggiornato per colmare le lacune emerse nel corso delle indagini.

# Archiviazione del procedimento penale

11 dicembre 2022

I **fatti** di frode fiscale per cui si procedeva *ex D.Lgs. n. 231/2001* erano **esattamente gli stessi** di quelli contestati dall’Agenzia delle Entrate.

Le **sanzioni tributarie** applicate dall’Agenzia delle Entrate devono ritenersi **sostanzialmente penali** alla luce dei criteri Engel.

«*La prosecuzione del procedimento ex D.Lgs. n. 231/2001 costituirebbe un’indebita duplicazione che sfocerebbe nella sottoposizione non più giustificata della società a ulteriori effetti stigmatizzanti e afflittivi che il coinvolgimento in un procedimento penale comporta».*



# Archiviazione del procedimento penale

Oltre a valorizzare l'aspetto della (s)proporzionalità delle sanzioni potenzialmente irrogabili nel complesso a DHL per lo stesso fatto, **la Procura ha poi evidenziato l'importante funzione riparativa** svolta da alcuni comportamenti virtuosi tenuti dalla Società a seguito delle contestazioni mosse nei suoi confronti. In particolare, la Procura ha riconosciuto che il percorso di riorganizzazione avviato dall'impresa aveva raggiunto un livello sufficiente a ripristinare la legalità e a soddisfare l'interesse pubblico alla repressione dell'illecito, portando alla chiusura del procedimento con **decreto di archiviazione** dell'11 novembre 2022.





## Il caso Esselunga

Su analogo versante si muove anche il caso Esselunga, sebbene abbia ad oggetto una diversa modalità di intervento giudiziario.

Nel caso di specie, le indagini avevano messo in luce una **filiera con cooperative riconducibili alla criminalità organizzata attive come fornitori indiretti di manodopera**.

Le ipotesi contestate comprendevano **caporalato, emissione di fatture false e violazioni delle normative antiriciclaggio**.



In un simile contesto, il Tribunale di Milano ha optato per un percorso alternativo all'applicazione dell'amministrazione giudiziaria ex articolo 34 del Codice antimafia, rinviando *sine die* l'intervento.

La decisione è dipesa dalla capacità dell'impresa di reagire in modo tempestivo, dal momento che **Esselunga aveva avviato un programma di riorganizzazione già prima del provvedimento**, escludendo le cooperative sospette, regolarizzando lavoratori e affidando a una società di consulenza esterna la conduzione di specifici audit interni.



Esselunga aveva inoltre:

- introdotto **clausole contrattuali vincolanti**;
- rafforzato i **controlli** sulla filiera;
- aggiornato il **modello 231**;
- avviato una **riorganizzazione dei processi** più esposti ai rischi di infiltrazione.

Di conseguenza, il Tribunale ha riconosciuto la solidità del percorso di adeguamento e ha scelto di procedere con una forma di monitoraggio attenuato, sulla base di un criterio di proporzionalità.

Il giudice ha valutato:

- l'intensità delle infiltrazioni;
- la distanza dell'impresa dalle condotte illecite;
- le dimensioni dell'ente;
- e, soprattutto, la capacità reattiva.



Questo impegno mette in luce:

- l'esistenza di un **margine di discrezionalità** di cui l'autorità giudiziaria dispone e che può trasformarsi in un elemento favorevole per l'impresa coinvolta in situazioni analoghe;
- l'importanza di **interventi correttivi** che siano effettivi e adottati con tempestività.

La magistratura ha in questo caso dimostrato di saper distinguere tra contesti differenti e di privilegiare il **ripristino della legalità** rispetto a una logica meramente punitiva.

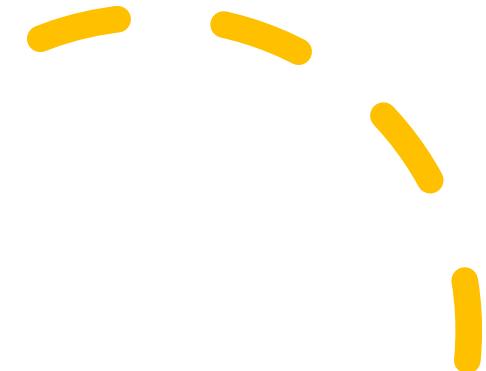
# Controlli e check-up preventivi

---



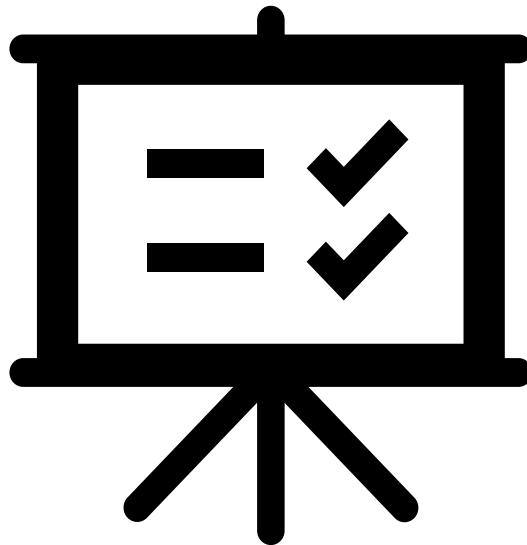
# Controlli nella fase di selezione dei fornitori

- Verifica dei **requisiti e della qualifica degli appaltatori**;
- **Verifica reputazionale** (tramite, ad esempio, la verifica dell'assenza di notizie di procedimenti penali per reati 231 a carico della Società fornitrice);
- Acquisizione del **Certificato di Iscrizione alla Camera di Commercio**;
- **Redazione** e gestione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (**DUVRI**);
- Acquisire copia dell'**elenco del personale** e dei **Responsabili**, dell'**inventario** dei mezzi, di attrezzature, di materiale e dei prodotti;
- Acquisire elenco delle **attestazioni formative** del personale;
- Acquisire l'**elenco** di eventuali **subappalti**;
- Acquisire copia della **polizza di assicurazione** per la responsabilità civile verso terzi.



## Controlli nella fase di esecuzione del contratto

Il Modello dovrà, quantomeno, prevedere:



- l'obbligo di realizzare **periodici audit** per garantire un follow up delle informazioni ricevute dal fornitore in sede di selezione;
- **monitoraggio sul campo** delle condizioni in cui viene svolta l'attività;
- **sanzioni** da comminare **al fornitore** (ad esempio la risoluzione immediata del contratto) se nell'esecuzione dell'incarico si accerti grave violazione degli standard di sicurezza e trattamento del personale da determinare potenziale integrazione dell'art. 603 bis c.p.

# Gestione di eventuali sub appaltatori

Il Modello potrà:

- prevedere l'obbligo di inserire all'interno del contratto di fornitura uno specifico **divieto di subappalto**;
- qualora, invece, l'esecuzione del contratto richieda necessariamente l'intervento di operatori terzi, prevedere nel Modello l'espressa richiesta ai propri fornitori di indicare in relazione alla specifica commessa, il **nominativo** di eventuali **sub appaltatori** a cui è stata affidata l'esecuzione di parte di essa;
- nell'ipotesi di cui al punto sopra, prevedere l'obbligo di **verifica della qualifica** dei sub appaltatori.

# Procedura di prevenzione dei reati tributari

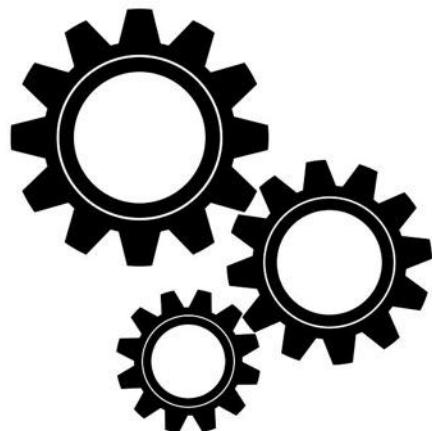
- **Acquisire copia** dei documenti unici di regolarità contributiva (**DURC**) con i quali è stata accertata la regolarità contributiva del fornitore (al fine di eseguire monitoraggio costante, valutare con quale cadenza eventualmente richiedere ulteriore DURC aggiornato);
- **Acquisire copia** delle certificazioni di regolarità fiscale (**DURF**) di cui all'art. 17 *bis*, co. 5 D.Lgs. n. 241/1997 (al fine di eseguire monitoraggio costante, valutare con quale cadenza eventualmente richiedere ulteriore DURF aggiornato);
- **Acquisire l'elenco anagrafico del personale** che è inviato in azienda dal fornitore con esplicitazione delle mansioni svolte da ciascuno, nonché dei soggetti responsabili sul piano gerarchico;
- **Acquisire il libro unico del lavoro (LUL)** del fornitore con il quale è possibile accettare la regolarità dello stato effettivo di ogni singolo rapporto di lavoro;
- **Acquisire il modello UNILAV** con il quale è possibile accettare la regolare comunicazione all'Ufficio dell'instaurazione dei diversi rapporti di lavoro;
- **Acquisire copie** di eventuali **polizze assicurative** sottoscritte in base alla specifica attività esercitata.

# Fase di registrazione della fattura e del pagamento

- Verificare che il **soggetto** con il quale intercorrono o sono intercorsi i rapporti sia **riconducibile all'impresa indicata in fattura**;
- Verificare che vi sia un **regolare contratto** che disciplini le **prestazioni economiche e obbligatorie** tra le parti;
- Verificare che la **prestazione resa o i beni** ricevuti siano **conformi** alla descrizione in **fattura**;
- Verificare che il **soggetto** che rende la **prestazione** sia legato da un **rapporto giuridico** che legittimi l'esecuzione della prestazione, con la **società che emette la fattura**;
- Verificare che le **fatture ricevute** siano emesse con riferimento a **beni consegnati o a servizi effettivamente resi** nei confronti della società;
- Acquisire e conservare i **documenti di trasporto contenente gli elementi** indicati all'art. 1 d.P.R. n. 47/1996 attestanti l'**effettiva consegna** dei beni;
- Altra **documentazione ritenuta opportuna** a seguito di valutazioni/considerazioni del personale addetto alla verifica.



# Altre novità apportate dal d.l. n. 19/2024



L’Ispettorato Nazionale del Lavoro, con  
**nota 13 marzo 2024, n. 521** ha  
sintetizzato le novità del decreto in  
materia di salute e sicurezza sul lavoro.

# Ispezioni sul lavoro

Uno degli articoli (**art 31**) del d.l. n. 19/2024 si occupa in particolare del **potenziamento dei controlli** in materia di lavoro e legislazione sociale con diverse misure specifiche.

Viene delineato il potenziamento delle assunzioni del personale ispettivo, amministrativo e tecnico, dell'INL e del contingente dell'Arma dei Carabinieri al fine di rafforzare le attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



# 1) Patente a punti per le imprese

La patente (obbligatoria per **imprese e i lavoratori autonomi** che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, **dal 1° ottobre 2024**) viene rilasciata dall'INL ai soggetti in grado di dimostrare:

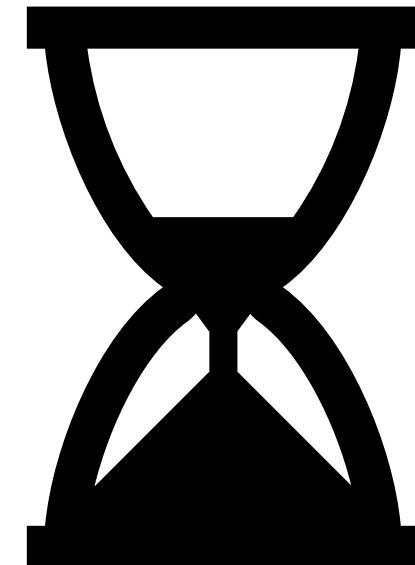
- a. l'iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
- b. l'adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi;
- c. il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva in corso di validità (DURC);
- d. il possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- e. il possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF);
- f. avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.



# Sospensione patente

---

Nei casi di **violazioni più gravi** dai quali sia derivata la **morte o un'inabilità permanente** al lavoro, assoluta o parziale, l'INL può **sospendere**, in via cautelativa, la **patente** fino a un massimo di dodici mesi.



## 2) Lista di conformità INL



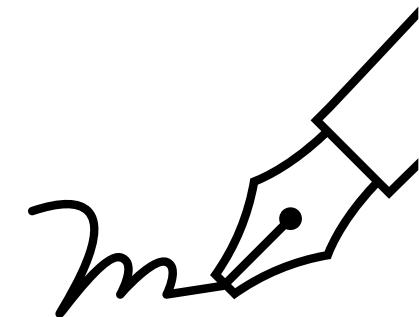
- Si tratta di un apposito **elenco informatico** consultabile pubblicamente in cui viene inserito, previo assenso, il datore di lavoro in assenza di violazioni o irregolarità in materia di lavoro.
- All'iscrizione segue il rilascio da parte dell'INL di un **attestato** grazie a cui i datori di lavoro non saranno sottoposti per un periodo di 12 mesi dall'iscrizione a ulteriori verifiche ad eccezione di verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed eventuali richieste di intervento, e di indagini demandate dalle Procure della Repubblica.

### 3) Regolarità contributiva

- Riconoscimento di **benefici normativi e contributivi** all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.
- Resta fermo il diritto ai **benefici «in caso di successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente».

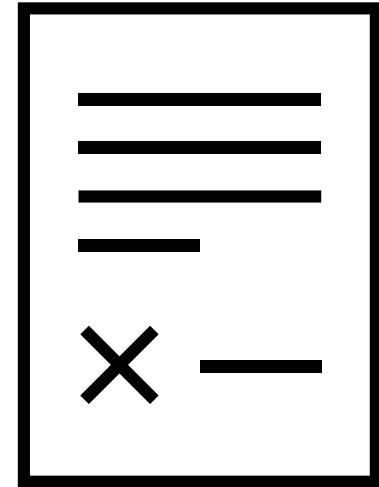
# **Il Protocollo d'intesa per la legalità dei contratti di appalto nelle filiere produttive della moda**

Il **26 Maggio 2025**, nella sede della Prefettura di Milano, è stato sottoscritto il “Protocollo d'intesa per la legalità dei contratti di appalto nelle filiere produttive della moda” dal Prefetto di Milano, dal Presidente di Regione Lombardia, dal Presidente del Tribunale di Milano, dal Procuratore distrettuale della Repubblica, dalla Coordinatrice della Sezione Misure di Prevenzione della Procura di Milano e dal Comandante Provinciale dell'Arma dei Carabinieri.



## L'intesa mira a...

**Promuovere lo sviluppo del comparto moda,**  
strategico per l'economia nazionale e lombarda,  
secondo criteri di **trasparenza** ed **equità**, al fine di  
**migliorare le condizioni di lavoro e contrastare**  
**condotte di sfruttamento**, di evasione fiscale e  
contributiva e di altre forme di illegalità.

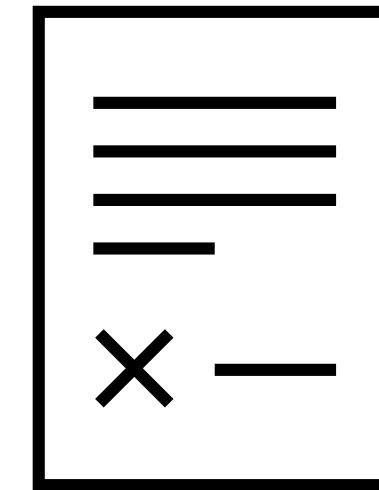


# Come?

Verrà istituito un “doppio binario” di misure di legalità:

1. Verrà creata una **Piattaforma “di filiera”** ad uso delle imprese produttive, in grado di raccogliere i dati di dettaglio sugli assetti imprenditoriali degli operatori economici, sulla manodopera impiegata e sui reparti produttivi.
2. I brand potranno consultare una c.d. **“green list”** elaborata dal sistema informatico, che raccoglierà le ragioni sociali e i codici fiscali delle imprese produttive aderenti alla Piattaforma che garantiscono una filiera “sana”.

Il Protocollo, inoltre, prevede un **sistema di premialità** per gli operatori virtuosi, comprendente un **“Attestato di trasparenza nel settore moda”** e misure di incentivazione per le imprese stabilite dalla Regione Lombardia.



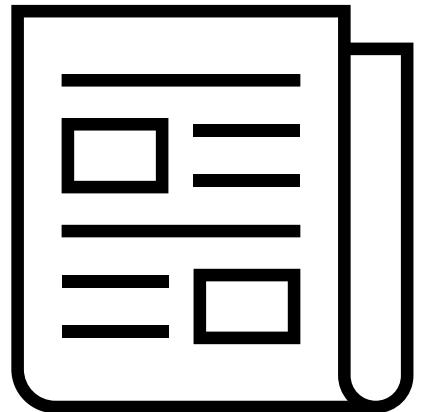
# Inps firma a Milano il primo protocollo con i PM contro lavoro nero e caporalato

La convezione, siglata dal Procuratore di Milano Marcello Viola e il presidente dell'Istituto Previdenziale Gabriele Fava, arriva dopo che sono stati stabilizzati oltre 80 mila lavoratori che, in base alle indagini, facevano capo a cooperative o società filtro definite «serbatoi di mano d'opera».

Le comunicazioni istituzionali saranno **veicolate attraverso Posta elettronica certificata e strumenti digitali**, mentre il Portale dedicato alle notizie di reato (NDR) garantirà un trasferimento immediato delle segnalazioni emerse durante le attività di controllo.

L'Inps metterà a disposizione della procura le proprie strutture specialistiche, impegnate nella prevenzione e nell'individuazione dei fenomeni che alterano il mercato del lavoro e danneggiano i diritti dei cittadini e le imprese corrette.

Inoltre, la Procura potrà richiedere approfondimenti istruttori e valutare iniziative congiunte, con l'obiettivo di assicurare un presidio di legalità solido e coerente. Sono previsti incontri periodici per monitorare l'evoluzione dei fenomeni e definire strategie condivise.



# **Inps firma a Milano il primo protocollo con i PM contro lavoro nero e caporalato**

L'accordo, il primo del genere in Italia, scritto dai procuratori aggiunti Bruna Albertini ed Eugenio Fusco, “**rafforza un modello di cooperazione** che consente scambi informativi più tempestivi, procedure più sicure e un **coordinamento operativo più efficace nelle irregolarità** che incidono sul funzionamento del mercato del lavoro e sulla correttezza delle tutele previdenziali”, recita una nota.

# Grazie per l'attenzione

Prof. avv. Riccardo Borsari  
[borsari@borsariavvocati.it](mailto:borsari@borsariavvocati.it)

B O R S A R I  
— A V V O C A T I  
— X L ' I M P R E S A

