Studio Violi S.r.l.
Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015

CERTIFIED ISO 9001 IT334467

I Partners dello Studio
Giorgio Violi tel: 3386132605 givioli@gmail.com
Alberto Sant'Unione tel: 3409125853 santunionea@gmail.com

Qualità Sicurezza Privacy Ambiente Risk Management
Responsabilità Amministrativa 231 Etica Consulenza e Audit per la Direzione

Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015 per Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza relativa ai Sistemi di Gestione Aziendale Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica; servizi di consulenza in ambito Privacy, Modelli Organizzativi, Sicurezza sul lavoro, Consulenza di Direzione e sostenibilità ESG

2026 Febbraio **Il nostro punto di vista su...** *Anno 19 – 1° sem*

Periodico di informazione per i CLIENTI dello STUDIO VIOLI

Indice delle NOTIZIE (N)

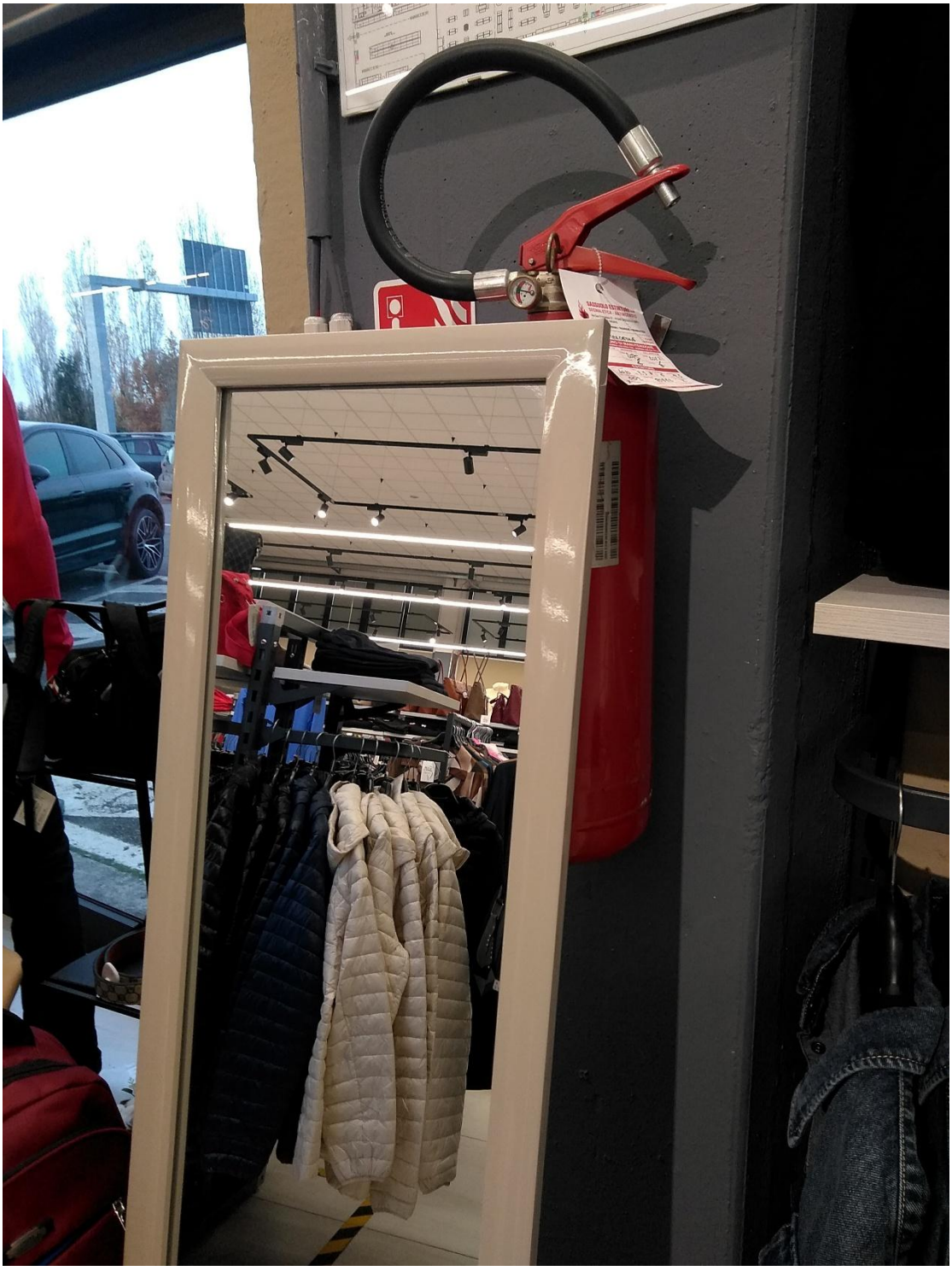
SENTENZE DI CASSAZIONE SUL LAVORO

- Sul sito http://www.dottrinalavoro.it/argomento/giurisprudenza-c/corte-di-cassazione-c sono presenti le ultime sentenze di Cassazione relative al lavoro

AFORISMA DEL MESE

"Il valore di un'impresa è dato dal valore del ciclo di vita dei suoi clienti"

Philip Kotler (economista statunitense)



.

“Estintore...non di moda”

Notizie

- N1) Sicurezza: Infortuni e malattie professionali: il quadro del 2025

Gli infortuni sul lavoro denunciati all'Inail nel 2025 sono stati 597.710, in aumento dell'1,4% rispetto ai 589.571 dell'anno precedente.
Per quanto riguarda le patologie lavoro-correlate, i dati provvisori del 2025 mostrano un incremento delle denunce dell'11,3% rispetto all'anno precedente, da 88.499 a 98.463 casi.

Le denunce relative ai lavoratori sono passate da 511.688 a 516.839 (+1,0%), mentre quelle degli studenti da 77.883 a 80.871 (+3,8%). Tra i lavoratori gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro sono saliti da 414.853 a 416.900 (+0,5%), mentre quelli occorsi in itinere sono cresciuti con più intensità, da 96.835 a 99.939 (+3,2%), portando l'incidenza degli incidenti nel tragitto casa-lavoro-casa sul totale delle denunce dei lavoratori dal 18,9% al 19,3%.

Dall'analisi emerge, in particolare, che **a fronte di un aumento del 2,0% degli infortuni in occasione di lavoro delle lavoratrici, che rappresentano quasi un terzo del totale (32,2%), per gli uomini si registra un lieve calo delle denunce (-0,2%).**

Anche per paese di nascita l'andamento è alternato: **gli infortuni occorsi a lavoratori nati in Italia diminuiscono dello 0,5% mentre per i nati all'estero aumentano del 3,7%,** con un'incidenza sul totale passata dal 23,5% del 2024 al 24,3% del 2025.

DENUNCE DI INFORTUNIO PER TIPO DI ASSICURATO
ANNI 2024-2025

	gen-dic 2024	gen-dic 2025	variazione %
da Lavoratori	**511.688**	**516.839**	***1,0%***
In occasione di lavoro	*414.853*	*416.900*	*0,5%*
In itinere	*96.835*	*99.939*	*3,2%*
incidenza % itinere	*18,9%*	*19,3%*	
da Studenti (pubblici e privati)	**77.883**	**80.871**	***3,8%***
Totale	**589.571**	**597.710**	***1,4%***

Fonte: elaborazione archivi statistici Inail – dati aggiornati al 31.12 di ciascun anno
Nota: dati provvisori e soggetti a consolidamento

L'analisi dei singoli settori di attività evidenzia dinamiche contrastanti.

In quelli industriali, il **comparto manifatturiero registra una lieve flessione degli infortuni (-0,5%), mentre il settore delle Costruzioni mostra un incremento del 3%. Nel terziario peggiorano i dati del Commercio (+2,1%) e della Sanità (+1,6%), a fronte di un miglioramento nel settore dei Trasporti e magazzinaggio (-1,2%) e dei Servizi alle imprese (-1,4%).**

DENUNCE DI INFORTUNIO IN OCCASIONE DI LAVORO PER GESTIONE ANNI 2024-2025

VALORI AL NETTO DEGLI INFORTUNI AGLI STUDENTI

	gen-dic 2024	gen-dic 2025	variazione %	comp. %
Industria e servizi	371.594	374.025	*0,7%*	*89,7%*
Agricoltura	24.207	23.695	*-2,1%*	*5,7%*
Conto Stato - dipendenti	19.052	19.180	*0,7%*	*4,6%*
Totale	**414.853**	**416.900**	***0,5%***	***100,0%***

Fonte: elaborazione archivi statistici Inail – dati aggiornati al 31.12 di ciascun anno

Nota: dati provvisori e soggetti a consolidamento

Nel 2025 le denunce per infortuni in itinere dei lavoratori sfiorano quota 100mila (+3,2% rispetto al 2024), in continuità con l'andamento registrato dopo la forte contrazione del 2020 causata dalla pandemia. Quasi la metà dei casi riguarda le donne (circa 48mila denunce), per le quali un infortunio su quattro (26,4%) è legato agli spostamenti tra la casa e il luogo di lavoro, contro il 15% registrato per gli uomini, a conferma di un rischio stradale proporzionalmente più rilevante per le lavoratrici.

Le denunce di infortunio con esito mortale pervenute entro lo scorso 31 dicembre sono state 1.093, tre in più rispetto alle 1.090 del 2024, di cui 1.085 riferite a lavoratori e otto a studenti. Tra i lavoratori si registra un aumento complessivo di otto casi, dovuto esclusivamente agli incidenti in itinere, passati da 280 a 293 (+4,6%), **mentre i casi mortali in occasione di lavoro scendono da 797 a 792 (-0,6%). Colpisce la marcata differenza di genere: per gli uomini il 75,6% dei decessi avviene sul luogo di lavoro, dato che riflette una maggiore presenza maschile in settori ad alto rischio operativo come l'edilizia o l'industria pesante, mentre per le donne oltre la metà dei casi (54,3%) si verifica nel tragitto casa-lavoro-casa.**

Le malattie professionali: le patologie più numerose, a conferma di una tendenza già emersa da molti anni, **sono quelle che interessano l'apparato osteomuscolare e il tessuto connettivo**, con 64.015 denunce nel 2025, pari al 75,4% dei casi determinati e in aumento del 10,9% rispetto alle 57.744 del 2024. Seguono le malattie del **sistema nervoso** con 10.311 casi (12,1% del totale, +11,1%) e **quelle dell'orecchio e dell'apofisi mastoide** con 5.273 denunce (6,2%, +5,7%), mentre tumori, malattie respiratorie e altre patologie presentano valori più contenuti e andamenti differenziati.

DENUNCE DI MALATTIE PROFESSIONALI PER GESTIONE E GENERE ANNI 2024-2025

Gestione	Genere	gen-dic 2024	gen-dic 2025	var%	comp % 2025 genere	comp % 2025 gestione
Industria e servizi		**73.723**	**82.371**	***11,7%***	***100,0%***	***83,6%***
	Maschi	55.607	62.432	*12,3%*	*75,8%*	
	Femmine	18.116	19.939	*10,1%*	*24,2%*	
Agricoltura		**14.026**	**15.346**	***9,4%***	***100,0%***	***15,6%***
	Maschi	9.499	10.546	*11,0%*	*68,7%*	
	Femmine	4.527	4.800	*6,0%*	*31,3%*	
Conto Stato		**750**	**746**	***-0,5%***	***100,0%***	***0,8%***
	Maschi	271	239	*-11,8%*	*32,0%*	
	Femmine	479	507	*5,8%*	*68,0%*	
Totale		**88.499**	**98.463**	***11,3%***	***100,0%***	***100,0%***
	Maschi	65.377	73.217	*12,0%*	*74,4%*	
	Femmine	23.122	25.246	*9,2%*	*25,6%*	

Fonte: elaborazione archivi statistici Inail – dati aggiornati al 31.12 di ciascun anno

Nota: dati provvisori e soggetti a consolidamento

DENUNCE DI MALATTIE PROFESSIONALI PER ICD-10 ANNI 2024-2025

	gen-dic 2024	gen-dic 2025	2025 var%	2025 comp %
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo	57.744	64.015	*10,9%*	*75,4%*
Malattie del sistema nervoso	9.283	10.311	*11,1%*	*12,1%*
Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide	4.989	5.273	*5,7%*	*6,2%*
Tumori	2.140	2.249	*5,1%*	*2,6%*
Malattie del sistema respiratorio	1.964	1.840	*-6,3%*	*2,2%*
Disturbi psichici e comportamentali	403	548	*36,0%*	*0,6%*
Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo	383	438	*14,4%*	*0,5%*
Malattie del sistema circolatorio	214	192	*-10,3%*	*0,2%*
Altre malattie codificate	161	171	*6,2%*	*0,2%*
Totale	**88.499**	**98.463**	***11,3%***	***100,0%***

Fonte: elaborazione archivi statistici Inail – dati aggiornati al 31.12 di ciascun anno

Nota: dati provvisori e soggetti a consolidamento - il totale comprende i casi non determinati

- N2) Parità di genere: Rapporto sul personale maschile e femminile entro la scadenza del 30 aprile 2026

Mentre si discute dei nuovi obblighi su trasparenza e parità salariale, si avvicina la scadenza per l'invio del rapporto biennale sul personale maschile e femminile

La direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale porterà nuovi obblighi per le aziende. Nel frattempo, però, le imprese italiane sono chiamate a rispettare gli impegni già previsti dalla normativa per favorire la parità di genere negli ambienti di lavoro.

Entro la scadenza del 30 aprile 2026, infatti, i datori di lavoro interessati dovranno inviare il rapporto biennale sul personale maschile e femminile: sotto la lente di ingrandimento gli anni 2024 e 2025.

Chi deve inviare il rapporto sul personale maschile e femminile entro il 30 aprile?

Quest'obbligo previsto dal Codice delle pari opportunità (art.46) è stato potenziato negli anni scorsi con una riduzione del limite dimensionale che fa scattare l'obbligo di inviare i dati.

Con la revisione della normativa di riferimento e la spinta del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nel 2021 **l'adempimento è stato esteso anche alle imprese pubbliche e private con più di 50 lavoratrici e lavoratori**, mentre prima era riservato a quelle con più di 100. Una estensione che porta subito alla memoria il dibattito in corso sulla direttiva UE sulla parità e sulla trasparenza salariale.

Tra le novità che arrivano dall'Europa c'è anche l'invio di un nuovo report sulle carriere e sulle buste paga di uomini e donne per individuare e correggere eventuali divari retributivi di genere nelle aziende.

Il limite dimensionale da cui partire per richiedere i dati ai datori di lavoro è uno dei punti più caldi della discussione sul recepimento.

Lo schema di decreto attuativo conferma la platea di soggetti obbligati prevista in sede comunitaria (almeno 100 dipendenti), scegliendo di non includere le aziende più piccole che pure sono una parte importante del tessuto produttivo italiano, come dimostra proprio l'ultima estensione del rapporto biennale sul personale maschile e femminile.

Rapporto sul personale maschile e femminile 2026: istruzioni per le aziende

E mentre il testo che dovrà introdurre la direttiva su parità e trasparenza salariale nella normativa italiana è al vaglio delle commissioni parlamentari, dal 1° marzo le aziende italiane sono chiamate a fare i conti con gli adempimenti in vigore.

Per trasmettere il rapporto biennale sarà possibile compilare il modello disponibile online sul portale ministeriale Servizi Lavoro. Anche le imprese più piccole, che non sono obbligate a trasmettere i dati, potranno volontariamente scattare una fotografia del personale maschile e femminile attivo negli anni 2024-2025: dal numero di lavoratrici e lavoratori ai dettagli sulle retribuzioni.

Per la compilazione è necessario seguire le istruzioni fornite con il decreto ministeriale del 3 giugno 2024.

"L'applicativo del Ministero permetterà di utilizzare i dati già inseriti nella rilevazione riferita al precedente biennio e nel caso procedere al loro aggiornamento", anticipa il Ministero del Lavoro nella notizia del 24 febbraio.

L'Ispettorato nazionale del lavoro è chiamato a verificare le informazioni trasmesse: in caso di rapporto mendace o incompleto sono previste sanzioni da 1.000 a 5.000 euro (art. 46, comma 4-bis, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Le aziende che non rispettano l'obbligo, invece, rischiano una multa che può arrivare a 516,46 euro.
Se l'irregolarità sui dati da comunicare si protrae per oltre 12 mesi per un anno si mettono in stand by i benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.
Ma per il biennio 2022/2023, conferma il Ministero, è ancora possibile inviare i dati: l'ultima chiamata sarà il 15 marzo 2026.

Adempimento	Calendario
Compilazione rapporto biennale sul personale maschile e femminile (biennio 24/25)	Dal 1° marzo 2026
Recupero invio (biennio 22/23)	15 marzo 2026
Termine ultimo per il report 2026	30 sprile 2026

- N3) Privacy: Piano ispezioni Garante privacy 2026: le aree nel mirino e le novità

Con il provvedimento n. 797 del 30 dicembre 2025, il Garante per la privacy ha varato il piano delle proprie attività ispettive che, nonostante il periodo turbolento per l'Autorità, continueranno a svolgersi regolarmente durante il primo semestre del 2026.

Tra i trattamenti di dati personali saranno sotto la lente dell'Autorità quelli relativi ai data breach che hanno interessato **banche dati pubbliche, gli applicativi per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, gli strumenti di intelligenza artificiale (AI) in ambito scolastico, il dossier sanitario elettronico, il telemarketing con particolare riferimento al settore energetico, il Sistema informativo doganale, nonché le tecniche di anonimizzazione dei dati implementati dalle Telco per la condivisione dei big data**.

Come previsto del Regolamento del n. 1/2000 sull'organizzazione e il funzionamento dell'Ufficio del Garante per la protezione dei dati personali (doc. web. n. 1098801), l'Autorità ha infatti pubblicato la Deliberazione 30 dicembre 2025 rendendo note quelle che saranno le attività ispettive a cui sarà data la priorità nella prima parte dell'anno, che nel dettaglio sono le seguenti:

a) prosecuzione, nell'ambito dei lavori della task force interdipartimentale, delle attività di verifica relative ai **data breach che hanno interessato banche dati pubbliche di particolare rilievo e delicatezza**. Ciò, con specifico riferimento alla verifica dei sistemi di sicurezza ed ai profili di accessibilità delle banche dati stesse, al fine di arginare il fenomeno degli accessi abusivi e della rivendita di informazioni riservate;
b) prosecuzione delle verifiche **sull'utilizzo degli applicativi maggiormente diffusi per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing**;
c) verifiche sull'utilizzo di strumenti di **intelligenza artificiale utilizzati in ambito scolastico**;
d) prosecuzione delle attività di verifica concernenti i trattamenti dei dati personali contenuti nel c.d. **dossier sanitario**;
e) prosecuzione delle attività ispettive concernenti l'illecito trattamento di dati a fini di **telemarketing con particolare riferimento al settore energetico**;
f) trattamenti di dati personali effettuati nell'ambito del **Sistema informativo doganale**, secondo le previsioni di cui all'art. 154, comma 2, lett. C) del Codice;

g) verifiche e approfondimenti volti ad acquisire un quadro di conoscenza unitario in ordine alle **policy e alle tecniche di anonimizzazione dei dati implementati dalle Telco** per la condivisione dei big data alla luce della sentenza della CGUE del 4 settembre 2025;
h) verifiche e approfondimenti tecnici in ordine alle **violazioni di dati personali comunicate all'Autorità**, con particolare riguardo ai casi più estesi e delicati in ambito sia pubblico che privato;
i) svolgimento di **ulteriori attività di carattere ispettivo d'ufficio in ragione di situazioni di particolare urgenza o in relazione a segnalazioni o reclami proposti all'Autorità**.

Anche se in linea di principio le ispezioni del Garante vengono effettuate fisicamente presso le sedi dei soggetti interessati, l'autorità può svolgere la propria attività anche da remoto con accertamenti online in riferimento a trattamenti di dati personali effettuati tramite siti internet da parte di titolari del trattamento pubblici e privati.

Le ispezioni del Garante consistono nella verifica della correttezza di tutti i sistemi di acquisizione, archiviazione, protezione, gestione e cancellazione dei dati personali trattati da un'azienda, e non si tratta di controlli puramente formali o documentali, ma sono volte ad accertare che i trattamenti di dati personali avvengano in conformità al GDPR e alla normativa correlata in materia di protezione dei dati personali.

Come previsto dal protocollo di intesa con la Guardia di finanza del 30 marzo 2021, le ispezioni saranno **effettuate anche in collaborazione con il Nucleo Speciale Tutela privacy e frodi informatiche delle fiamme gialle**, e oltre alle attività programmate il Garante ed il Nucleo Speciale potranno naturalmente condurre ulteriori attività ispettive a seguito di segnalazioni o di reclami da parte degli interessati.

- N4) Privacy: Garante: l'accesso alla email del lavoratore licenziato vìola la privacy; Data Breach in aumento del 22%

Garante: l'accesso alla email del lavoratore licenziato vìola la privacy. Il contenuto delle email, i dati di contatto delle comunicazioni e gli eventuali allegati, rientrano nella nozione di corrispondenza e sono quindi tutelati dal diritto alla segretezza. Tale garanzia, riconosciuta anche dalla Costituzione, salvaguarda la dignità della persona e il suo pieno sviluppo nelle relazioni sociali. Lo ha ribadito il Garante per la protezione dei dati personali, che ha inflitto una sanzione di 40mila euro a una società per violazione della segretezza dell'account email di un amministratore delegato dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Nel reclamo presentato al Garante l'amministratore lamentava che, dopo aver ricevuto una lettera di contestazione disciplinare cui è seguito il licenziamento, l'azienda gli aveva negato l'accesso alla propria casella di posta elettronica aziendale, rimasta attiva. Esercitando i propri diritti, aveva chiesto alla società di disabilitare l'account di posta elettronica, di inoltrare i messaggi ricevuti nel frattempo al suo indirizzo email personale e di attivare una risposta automatica che informasse eventuali mittenti del nuovo indirizzo email. Richiesta tuttavia rimasta inevasa sebbene formulata correttamente ai sensi del GDPR. Nel corso dell'istruttoria, il Garante ha accertato che l'azienda non solo continuava a ricevere le email indirizzate al lavoratore, ma addirittura le inoltrava ad un altro account di posta elettronica aziendale. Una pratica scorretta che si era protratta per circa due mesi, superando il limite di 30 giorni previsto dalle regole interne dell'azienda. Tale modalità prolungata nel tempo ha determinato l'accesso e la conservazione di email personali, in violazione della normativa privacy. L'Autorità ha pertanto ordinato alla società di consentire al lavoratore l'accesso al proprio account aziendale di posta elettronica e ne ha disposto la successiva cancellazione, fatta salva la conservazione di quanto necessario per la tutela dei diritti in sede giudiziaria. Nel definire l'ammontare della sanzione, il Garante ha considerato la tipologia e la durata delle violazioni, il mancato riscontro all'istanza di esercizio dei diritti del lavoratore e l'assenza di precedenti violazioni della normativa privacy da parte della società.

Data Breach in aumento del 22%. Lo scorso anno si sono registrate in Europa una media di 443 violazioni dei dati personali al giorno, in aumento del 22% rispetto alle 363 del 2024. L'incremento dimostra da un lato la costante attenzione delle autorità di vigilanza, dall'altro indica che i data breach continuano a essere una minaccia quotidiana per privati, enti e imprese.

Secondo quanto osservato da Dla Piper a commento del suo "Gdpr fines and data breach survey 2026", la crescita degli eventi è da attribuire a un insieme di fattori che determinano un contesto propedeutico alle violazioni, tra cui l'apporto dell'IA alle minacce, gli attacchi informatici che hanno causato interruzioni di operatività su scala globale e la polarizzazione geopolitica.

Nel periodo osservato dalla rilevazione (fine gennaio '25 – fine gennaio '26) le autorità europee deputate alla vigilanza hanno comminato sanzioni per violazioni del Gdpr per quasi 1,2 miliardi di euro, in linea con quanto applicato nei 12 mesi precedenti, indice secondo lo studio legale della "stabilità di un enforcement particolarmente rigoroso", immune dalle divergenze sul tema privacy che portano alcune realtà extra europee a essere molto critiche, se non avverse.

Al centro dell'attenzione sono ancora in prevalenza le Big Tech e i social media (destinatari nell'insieme di 9 delle 10 sanzioni più elevate di sempre) anche se la vigilanza sta aumentando l'attenzione soprattutto verso i player dei settori Tlc, utility, servizi finanziari e tecnologici.

Da notare che quest'anno è stata comminata per la prima volta una multa (530 milioni di euro) per trasferimento internazionale di dati personali senza adeguate garanzie di protezione a una società cinese di social media, quando finora i destinatari erano state solo organizzazioni statunitensi (il record è rappresentato dalla sanzione di 1,2 miliardi di euro comminata nel 2023 a Meta).

Dall'entrata in vigore della norma (maggio 2018) sono state comminate complessivamente sanzioni per 7,1 miliardi di euro: a fare la parte del leone l'autorità irlandese Dpc (4,04 miliardi di euro) mentre l'Italia è al quinto posto in Europa con 277 milioni di euro.

- N5) Ambiente: Il Consiglio UE approva il taglio agli obblighi ESG: cosa cambia per CSRD e CSDDD

La UE alza le soglie per rendicontazione ESG (direttiva CSRD) e Due Diligence (direttiva CSDDD) e rinvia l'entrata in vigore della due diligence al 2029.
Il Consiglio dell'Unione europea ha approvato in via definitiva il pacchetto Omnibus I che semplifica le regole europee su reporting di sostenibilità e due diligence.

La revisione alza le soglie di applicazione della direttiva sulla rendicontazione ESG, ovvero la la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), a oltre 1.000 dipendenti e 450 milioni di euro di fatturato netto, mentre per la **due diligence, ovvero la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D), la soglia sale a 5.000 dipendenti e 1,5 miliardi di euro di fatturato.**

Gli Stati membri avranno 12 mesi per recepire la direttiva e le nuove regole entreranno in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE.

Cosa cambia per il reporting di sostenibilità (CSRD)

La modifica più rilevante riguarda il perimetro di applicazione. La CSRD infatti si applicherà solo **alle grandi imprese che superano contemporaneamente la soglia dei 1.000 dipendenti e dei 450 milioni di euro di fatturato netto annuo**. La revisione riduce quindi in modo significativo il numero di società obbligate alla rendicontazione secondo gli standard europei di sostenibilità.

Viene inoltre attenuato l'effetto a catena lungo le filiere, con le imprese soggette che non potranno trasferire automaticamente obblighi informativi strutturati a fornitori di dimensioni inferiori, riducendo l'impatto indiretto sulle PMI.

Per alcune società, che avevano già iniziato a predisporre la reportistica a partire dall'esercizio finanziario 2024, è prevista una fase transitoria per gli esercizi 2025 e 2026. Infine sono esenti dalla rendicontazione consolidata anche alcune holding finanziarie UE ed extra UE.

Come viene riscritta la due diligence (CSDDD)

La revisione della CSDDD concentra **l'obbligo di due diligence sui gruppi di maggiori dimensioni, fissando la soglia a 5.000 dipendenti e 1,5 miliardi di euro di fatturato netto**. L'approccio passa da una mappatura estesa dell'intera catena del valore a un modello basato sulla valutazione dei rischi effettivi, limitando l'analisi alle aree in cui esistono impatti probabili o significativi su diritti umani e ambiente. **Le aziende dovrebbero inoltre basare i propri sforzi su informazioni ragionevolmente disponibili, il che ridurrà l'effetto a cascata delle richieste di informazioni sui partner commerciali più piccoli.** Nel testo approvato viene anche eliminato l'obbligo esplicito di adottare un piano di transizione climatica nell'ambito della due diligence.

Infine è stato eliminato anche il regime di responsabilità armonizzato a livello UE e l'obbligo per gli Stati membri di garantire che le norme sulla responsabilità siano di applicazione obbligatoria prevalente nei casi in cui la legge applicabile non sia la legge nazionale dello Stato membro.

Restano invece le sanzioni amministrative, con un tetto massimo del 3% del fatturato mondiale netto, demandate all'applicazione delle autorità nazionali competenti.

Infine, l'UE ha deciso di posticipare di un anno l'entrata in vigore della CSDDD, obbligando le aziende coperte dal regolamento a conformarsi entro luglio 2029.

- N6) D.Lgs. 231/01: Delibera AGCM 27 gennaio 2026 – Regolamento attuativo in materia di rating di legalità

Cosa significa "fare" un rating di legalità?
In termini sostanziali, "fare" un rating di legalità significa sottoporre la propria impresa a una verifica pubblica di affidabilità normativa.

Il rating di legalità è un istituto introdotto dall'art. 5 ter del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito con modificazioni dalla L. 24 marzo 2012, n. 62, e disciplinato dal Regolamento attuativo adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con deliberazione 27 gennaio 2026.

Non si tratta di una certificazione privata, né di uno standard tecnico volontario: è un procedimento amministrativo su base volontaria che si conclude con un provvedimento premiale dell'Autorità, attestante il possesso di elevati standard di legalità e affidabilità complessiva dell'impresa.

L'istituto si colloca all'intersezione tra:

- diritto della concorrenza;
- prevenzione penale d'impresa (D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231);
- normativa antimafia (D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159);
- disciplina della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- regolarità fiscale, contributiva e assicurativa;
- contratti pubblici (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36).

Per l'impresa, il rating costituisce un fattore reputazionale e competitivo. Per il consulente legale e HSE, rappresenta una verifica sistemica degli assetti organizzativi e dei presidi di compliance.

1. La riforma del 2026: rafforzamento sistemico dell'istituto

Con la deliberazione del 27 gennaio 2026 l'Autorità ha sostituito integralmente il Regolamento attuativo adottato con deliberazione AGCM 28 luglio 2020, n. 28361, operando non una semplice manutenzione tecnica, bensì una riorganizzazione strutturale dell'istituto.

Il rating evolve da strumento reputazionale a parametro di legalità integrata dell'impresa.

La nuova disciplina rafforza:

1. l'ampiezza dei motivi ostativi;
2. il coordinamento con il sistema 231;
3. l'integrazione con la normativa antimafia;
4. il raccordo con il Codice dei contratti pubblici;
5. i poteri istruttori e di controllo dell'Autorità.

Il rating diviene così un indicatore sintetico di "affidabilità sistemica".

2. Requisiti di accesso: selettività confermata

I requisiti di ammissibilità (art. 2 del Regolamento) rimangono invariati:

1. sede operativa nel territorio nazionale;
2. fatturato minimo di 2 milioni di euro;

3. iscrizione da almeno due anni al Registro imprese o al REA.

La soglia dimensionale conferma la natura selettiva dell'istituto, destinato a imprese strutturate.

3. Motivi ostativi: la logica della prevenzione anticipata

Il cuore della riforma è rappresentato dagli artt. 5–9 del Regolamento.

Il rating non può essere rilasciato o mantenuto in presenza di:

1. procedimenti o condanne per reati rilevanti (inclusi quelli richiamati dal D.Lgs. 231/2001);
2. misure antimafia ex D.Lgs. 159/2011;
3. violazioni definitive in materia fiscale, contributiva o assicurativa;
4. provvedimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008);
5. sanzioni antitrust o pratiche commerciali scorrette;
6. provvedimenti interdittivi ANAC ai sensi del D.Lgs. 36/2023.

La logica è chiaramente prudenziale: la mera esposizione a rischio in determinati ambiti è ritenuta incompatibile con il riconoscimento di un elevato standard di legalità.

Particolarmente significativo è il rafforzamento del rilievo attribuito alla compliance HSE e ai presidi organizzativi in materia di prevenzione.

4. Sistema premiale: valorizzazione degli assetti organizzativi

Il punteggio base può essere incrementato attraverso requisiti premiali (art. 10), tra cui:

1. adozione di modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001;
2. strutture di controllo di conformità;
3. modelli anticorruzione;
4. protocolli di legalità;
5. sistemi di tracciabilità dei pagamenti;
6. iscrizione in white list prefettizie.

Il rating diventa così leva di incentivo alla governance strutturata.

L'impresa che investe in sistemi organizzativi documentati viene premiata, ma il modello 231, da solo, non è sufficiente in presenza di motivi ostativi.

5. Procedimento e controlli: il rating come titolo dinamico

Il procedimento prevede un termine ordinario di 60 giorni dalla domanda completa, ma l'Autorità può:

1. richiedere informazioni ad altre amministrazioni;
2. consultare la banca dati antimafia;
3. acquisire dati dal casellario giudiziale;
4. interagire con ANAC;
5. attivare controlli a campione tramite Guardia di Finanza.

Il rating non è un titolo statico: può essere annullato, revocato o sospeso.
Durante il triennio di validità l'impresa è tenuta a comunicare entro 30 giorni ogni evento incidente sui requisiti.

6. Quando il rating è strategico per l'impresa

L'istituto assume particolare rilievo per:

1. imprese che partecipano a gare pubbliche;
2. imprese inserite in filiere strutturate;
3. imprese che richiedono finanziamenti bancari;
4. imprese già dotate di modello 231 o sistemi certificati.

In tali contesti, il rating rafforza la posizione competitiva e reputazionale.

7. Profili di rischio e criticità applicative

Il rating non è uno strumento neutro. In presenza di motivi ostativi, l'Autorità può disporre il diniego o la revoca, con possibili ricadute reputazionali. La fase più delicata è la verifica preliminare dei requisiti, in particolare:

1. pendenze penali;
2. violazioni fiscali definitive;
3. provvedimenti HSE nel biennio;
4. annotazioni ANAC.

Un'analisi preventiva rigorosa è condizione essenziale per evitare effetti controproducenti.

8. Considerazioni conclusive

Il Regolamento del 2026 consolida il rating come strumento di governance integrata. Non è un adempimento formale, ma l'espressione di un sistema organizzativo coerente, monitorato e documentato.
Per l'impresa rappresenta un indicatore sintetico di affidabilità normativa.

Voglia gradire i nostri più cordiali saluti *ing. Giorgio Violi* *ing. Alberto Sant'Unione*