



MN TAX & LEGAL

NEWSLETTER 29/2021 DEL 19 LUGLIO 2021:

- ALCUNI CHIARIMENTI IN MERITO AGLI INDICI DI FRAUDOLENZA NEL CASO DI BANCAROTTA FRAUDOLENZA PER DISTRAZIONE;
- CONSOB: PUBBLICATO IL PRIMO QUADERNO IN MATERIA DI FINANZA SOSTENIBILE;
- SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: LA RESPONSABILITA' DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE;
- WHISTLEBLOWING: ANAC PUBBLICA LE NUOVE LINEE GUIDA;



MN TAX & LEGAL

Newsletter del 19 luglio 2021

DIRITTO SOCIETARIO

ALCUNI CHIARIMENTI IN MERITO AGLI INDICI DI FRAUDOLENZA NEL CASO DI BANCAROTTA FRAUDOLENTE PER DISTRAZIONE

In materia di bancarotta fraudolenta per distrazione, L'art. 216, comma 1, n. 1), l.f., nel disciplinare tale fattispecie di reato, prevede che sia punito l'imprenditore – dichiarato fallito – che *“ha distratto, occultato, dissimulato, distrutto o dissipato in tutto o in parte i suoi beni ovvero, allo scopo di recare pregiudizio ai creditori, ha esposto o riconosciuto passività inesistenti”*. A tal proposito, la Corte di Cassazione ha enunciato il seguente principio di diritto in merito ai cd. “indici di fraudolenza” rilevanti: *“l'accertamento dell'elemento oggettivo della concreta pericolosità del fatto distrattivo e del dolo generico deve valorizzare la ricerca di “indici di fraudolenza”, rinvenibili, ad esempio, nella disamina della condotta alla luce della condizione patrimoniale e finanziaria dell'azienda, nel contesto in cui l'impresa ha operato, avuto riguardo a cointeressenze dell'amministratore rispetto ad altre imprese coinvolte, nella irriducibile estraneità del fatto generatore dello squilibrio tra attività e passività rispetto a canoni di ragionevolezza imprenditoriale”*

[Cass. Civ., Sez. I, 9 aprile 2021, n. 9461](#)

CONSOB PUBBLICA IL PRIMO QUADERNO IN MATERIA DI FINANZA SOSTENIBILE

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) ha recentemente pubblicato un Quaderno intitolato *“La finanza per lo sviluppo sostenibile. Tendenze, questioni in corso e prospettive alla luce dell'evoluzione del quadro regolamentare dell'Unione europea”*, tramite il quale ha lanciato la collana *“Finanza sostenibile”*. Quest'ultima raccoglie il risultato delle analisi e degli approfondimenti effettuati nell'ambito dello *Steering Committee* sulla sostenibilità, istituito per valorizzare gli interventi negli ambiti di regolazione e vigilanza attribuiti alla CONSOB, nonché per favorire l'incontro fra domanda e offerta di prodotti finanziari sostenibili. Il Quaderno effettua una rassegna sistematica dell'evoluzione della finanza a



MN TAX & LEGAL

supporto dello sviluppo sostenibile, nell'ottica di fornire una mappa concettuale riguardante il ruolo degli attori del sistema finanziario, le dinamiche di mercato e gli spazi per una regolazione capace di promuovere la considerazione dei fattori ESG (*environmental, social e governance*) nelle scelte degli attori finanziari. Partendo da un focus sui concetti di sviluppo sostenibile e di finanza sostenibile, il Quaderno ricostruisce l'evoluzione della CSR (*corporate social responsibility*) e l'integrazione dei temi ESG nelle strategie degli investitori istituzionali e nelle scelte degli investitori retail, per concludere infine con il ruolo svolto dai mercati finanziari nella valutazione dei rischi e delle caratteristiche ESG.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: LA RESPONSABILITA' DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 fornisce un quadro normativo ampio e dettagliato in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando sia i doveri del datore di lavoro, sia i criteri di imputazione della responsabilità in capo a quest'ultimo in caso di infortuni. Con riferimento alla definizione di "datore di lavoro", l'art. 2, comma 1, lett. b), del Decreto prevede che esso deve essere individuato nel "*soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa [...]*", restando inteso che "*in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo*". A questo riguardo ai è recentemente pronunciata la Suprema Corte, la quale ha ribadito che "*se, in linea teorica, rivestono la qualifica di datore di lavoro tutti i componenti del consiglio amministratore, che gestisce ed organizza l'attività di impresa [...], nondimeno, in concreto, nelle realtà più articolate ed in aziende di rilevanti dimensioni, l'individuazione della figura del datore di lavoro può non coincidere con la mera assunzione formale della carica di consigliere, laddove all'interno dell'organo deliberativo siano individuati soggetti cui vengono specificamente assegnati gli obblighi prevenzionistici*". Alla luce di ciò, la Cassazione ha dunque confermato che "*nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia*".

[Cass. Pen., Sez. IV, 1° giugno 2021, n. 21522](#)



MN TAX & LEGAL

COMPLIANCE

WHISTLEBLOWING: ANAC PUBBLICA LE NUOVE LINEE GUIDA

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 – recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (meglio nota agli operatori come “Legge sul Whistleblowing”) – ha disposto che l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. A tale proposito, l’ANAC ha recentemente adottato la Delibera 9 giugno 2021, n. 469, recante le nuove “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*”.

Più precisamente, le Linee Guida mirano a fornire precise indicazioni sull’applicazione della normativa in materia di whistleblowing e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere apposite misure di tutela per i dipendenti che decidano di segnalare condotte illecite attinenti alla relativa amministrazione di appartenenza. Le Linee Guida sono altresì volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina nazionale e comunitaria in materia di protezione dei dati personali. In particolare, le Linee Guida sono suddivise in tre parti: (i) nella prima si dà conto dei principali cambiamenti intervenuti con riferimento all’ambito soggettivo di applicazione dell’istituto; (ii) nella seconda si declinano i principi di carattere generale riguardanti le modalità di gestione della segnalazione; (iii) nella terza, infine, si dà conto delle procedure seguite dall’ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi dell’art. 54-bis, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

[Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

Lo Studio rimane a disposizione per qualunque ulteriore necessità.

L’occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

MN TAX & LEGAL