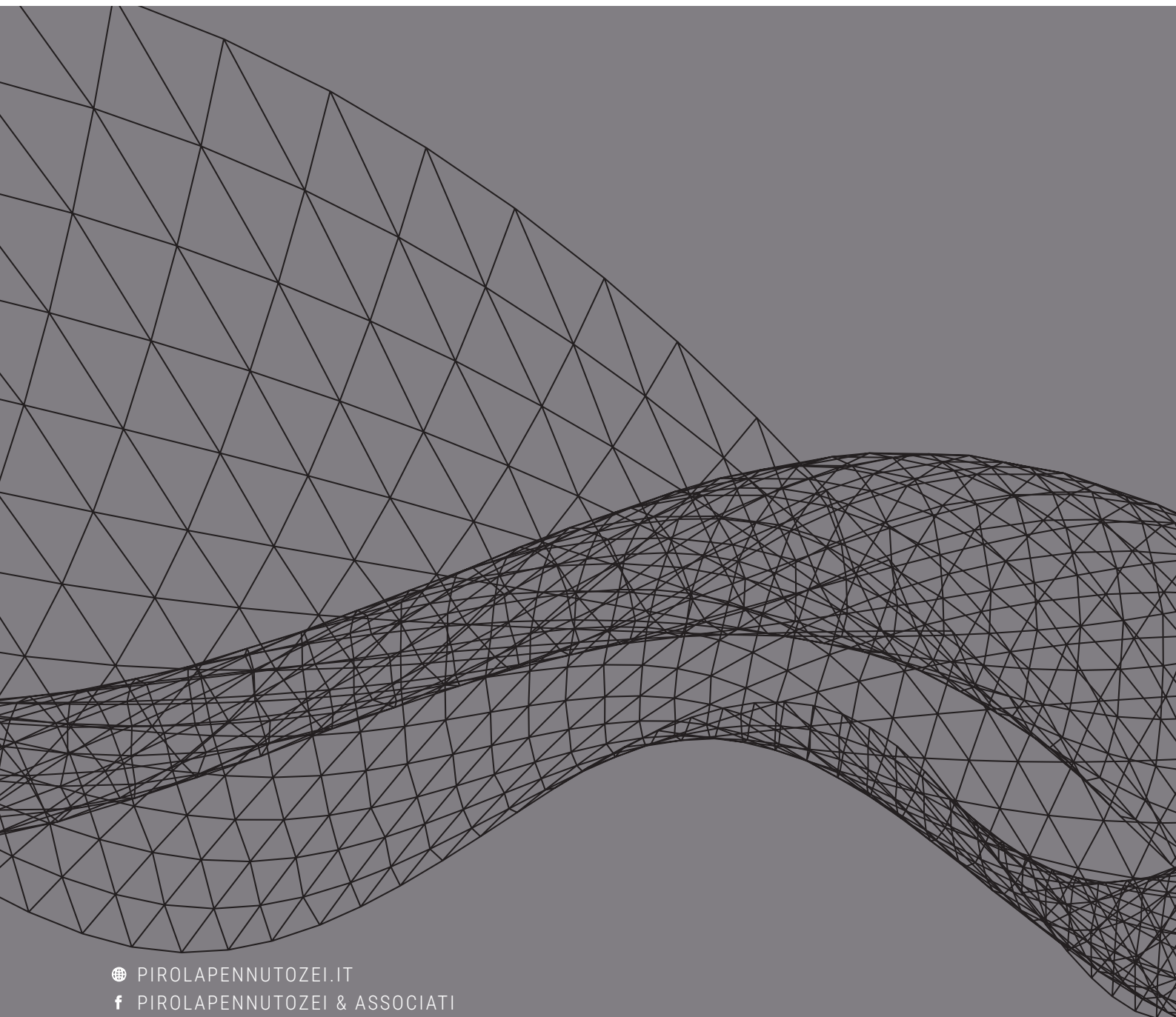


Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

COMPLIANCE

NEWSLETTER / GENNAIO 2018



🌐 PIROLAPENNUTOZEI.IT
f [PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI](#)
t [@STUDIO_PIROLA](#)
in [PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI](#)

NORMATIVA

1.1.....	4
Legge di Bilancio 2018: nuove disposizioni in vista dell'entrata in vigore del GDPR	
1.2	5
Proroga del regime "doppio binario" SISTRI – registri cartacei	

PRASSI

2.1	6
Consob attiva i canali per le segnalazioni "Whistleblowing"	
2.2	6
Privacy: dal Garante nuove indicazioni sul Regolamento Europeo	
2.3	7
Bando INAIL, incentivi alle imprese per l'adozione dei Modelli "231"	
2.4	8
Allegato - Bando ISI 2017: il finanziamento dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001	

GIURISPRUDENZA

3.1	12
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: responsabilità nel contesto aziendale	

3.2	13
Istigazione alla corruzione: ai fini della configurazione del reato rileva l'attività in concreto esercitata	
3.3	14
Responsabilità "231": la nozione di " <i>interesse</i> " non ha dimensione esclusivamente soggettiva	
3.4	15
Appalto di manodopera: contratto nullo se manca l'etero direzione	
3.5	16
Videosorveglianza e diritti dei lavoratori: preminente il diritto al rispetto della vita privata	

NORMATIVA

1.1

Legge di Bilancio 2018: nuove disposizioni in vista dell'entrata in vigore del GDPR

Nuovi obblighi per l'Autorità Garante della Protezione dei Dati Personali derivanti dalla Legge 27 dicembre 2017 n. 205, cd. Legge di Bilancio 2018, entrata in vigore il primo gennaio scorso.

I commi da 1020 a 1025 prevedono infatti che con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento UE 2016/679, il Garante per la protezione dei dati personali assicuri la tutela dei diritti fondamentali e delle libertà dei cittadini adottando entro due mesi dall'entrata in vigore del GDPR un provvedimento che:

"a) disciplina le modalità attraverso le quali il Garante monitora e vigila sull'applicazione del Regolamento UE 2016/679;

b) disciplina le modalità di verifica, anche attraverso l'acquisizione di informazioni dai titolari dei dati personali trattati per via automatizzata o tramite tecnologie digitali, della presenza di adeguate infrastrutture per l'interoperabilità dei formati con cui i dati vengono messi a disposizione dei soggetti interessati, sia ai fini della portabilità dei dati ai sensi dell'articolo 20 del regolamento Gdpr, sia ai fini dell'adeguamento tempestivo alle disposizioni del regolamento stesso;

c) predisporre un modello di informativa da compilare a cura dei titolari di dati personali che effettuano un trattamento fondato sull'interesse legittimo che prevede l'uso di nuove tecnologie o di strumenti automatizzati;

d) definisce linee-guida o buone prassi in tema di trattamento dei dati personali fondato sull'interesse legittimo del titolare".

Un capitolo a sé riguarda, poi, l'utilizzo di nuove tecnologie o di strumenti automatizzati.

Ai sensi del comma 1022, infatti: *"Il titolare di dati personali, individuato ai sensi dell'articolo 4, numero 7), del regolamento RGPD, ove effettui un trattamento fondato sull'interesse legittimo che prevede l'uso*

di nuove tecnologie o di strumenti automatizzati, deve darne tempestiva comunicazione al Garante per la protezione dei dati personali. A tale fine, prima di procedere al trattamento, il titolare dei dati invia al Garante un'informativa relativa all'oggetto, alle finalità e al contesto del trattamento, utilizzando il modello di cui al comma 1021, lettera c)."

Il Garante avrà poi 15 giorni per analizzare la comunicazione, decorsi i quali, in caso di silenzio da parte dell'Autorità, il Titolare potrà procedere al trattamento.

Diversamente, nel caso in cui venga ravvisato un rischio di potenziale lesività dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati, l'Autorità potrà disporre un periodo di moratoria di massimo trenta giorni, durante i quali richiedere al Titolare ulteriori informazioni ed integrazioni e, finanche disporre l'inibitoria all'utilizzo dei dati personali in caso di persistente lesione di diritti e libertà degli interessati.

1.2

Proroga del regime "doppio binario" SISTRI – registri cartacei

Slitta al 31 dicembre 2018 la piena entrata in vigore del Sistri. Il comma 1134 della c.d. Legge di Bilancio 2018, infatti, proroga il periodo in cui proseguirà l'applicazione degli adempimenti e degli obblighi relativi alla responsabilità della gestione dei rifiuti, al catasto dei rifiuti, ai registri di carico e scarico, nonché al trasporto dei rifiuti, antecedenti alla disciplina relativa al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI).

Nello stesso periodo, quindi per tutto il 2018, non troveranno applicazione le sanzioni relative al SISTRI, diverse da quelle concernenti l'omissione dell'iscrizione al SISTRI e del pagamento del contributo per l'iscrizione stessa (tali ultime sanzioni, previste dai commi 1 e 2 dell'art. 260-bis del d.lgs. 152/2006, sono infatti già operative dal 1° aprile 2015 e sono ridotte del 50 per cento).

Il comma 1135 inserisce, poi, l'art. 194-bis nel Codice dell'Ambiente (d.lgs. 152/06) finalizzato all'introduzione di norme volte alla semplificazione del procedimento di tracciabilità dei rifiuti e al recupero dei contributi dovuti in materia di Sistri.

PRASSI

2.1

Consob attiva i canali per le segnalazioni "Whistleblowing"

Consob ha attivato due nuovi canali dedicati - telefonico e telematico - per la ricezione immediata, anche in forma anonima, delle segnalazioni operate da personale di soggetti vigilati (Sim, Sgr, Sicav, banche e altri soggetti) in riferimento a presunte violazioni o illeciti (c.d. "Whistleblowing").

Dal 3 gennaio 2018, infatti, la Consob riceve dal personale di imprese di investimento e banche segnalazioni riferite a presunte violazioni o illeciti delle norme del Tuf nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie.

2.2

Privacy: dal Garante nuove indicazioni sul Regolamento Europeo

Il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha pubblicato alcune "F.a.q." in tema di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) le quali, seppur relative all'ambito pubblico, sono destinate a fornire maggiori chiarimenti circa il Regolamento Europeo in materia di privacy, idonei a trovare applicazione anche con riferimento al settore privato.

Le "Frequently asked questions" vanno quindi ad aggiungersi alle indicazioni già diffuse con le Linee Guida adottate dal Gruppo di Lavoro ex art. 29 ("29WP").

Le prime osservazioni riguardano la designazione del Responsabile (o *Data Protection Officer*, DPO), figura individuata tra soggetti di alta professionalità, autonomi e indipendenti nell'esercizio della propria attività.

Procedere alla designazione di un Responsabile della Protezione dei Dati è poi dal Garante "fortemente raccomandato", anche per i soggetti privati che esercitano funzioni pubbliche (come i concessionari di servizi pubblici).

"Nell'esecuzione dei compiti attribuitigli ai sensi dell'articolo 39", così come già chiarito nelle Linee Guida, il DPO non deve essere subordinato, né ricevere istruzioni sull'approccio da seguire nel caso specifico

(*"quali siano i risultati attesi, come condurre gli accertamenti su un reclamo, se consultare o meno l'autorità di controllo"*) o sull'interpretazione da dare ad una particolare questione attinente alla normativa in materia di protezione dei dati.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 38, par. 3, del Regolamento, il Responsabile riferirà *"direttamente al vertice gerarchico del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento"*.

Per quanto concerne la possibilità di affidare al DPO anche altre funzioni, la risposta dovrà essere fondata sul singolo caso concreto. Benché ciò sia consentito, infatti, il Garante afferma che, in caso di enti di grandi dimensioni, quindi con trattamenti di dati personali di particolare complessità e sensibilità, non vengano assegnate al DPO ulteriori responsabilità.

2.3

Bando INAIL, incentivi alle imprese per l'adozione dei Modelli "231"

L'INAIL ha approvato i criteri generali per l'attivazione della procedura sugli incentivi alle imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Gli incentivi sono finalizzati a supportare il miglioramento, documentato, delle condizioni lavorative.

I finanziamenti a fondo perduto sono destinati a progetti di investimento per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale, per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi, di bonifica dei materiali contenenti amianto, per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività, nonché per le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.

Le domande dovranno riguardare solo una tipologia di progetto e potranno essere inoltrate sul sito INAIL, dal 19 aprile al 31 maggio 2018, da parte delle imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di commercio industria, artigianato ed agricoltura, nonché dagli enti del Terzo settore.

Per quanto concerne i progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale, il plafond a disposizione ammonta a 100 milioni di euro. Mentre il singolo contributo può variare da un minimo di 5mila a un massimo di 130 mila euro.

Si allega alla presente Newsletter una breve guida sui passi da seguire per partecipare al bando.

2.4

Allegato - Bando ISI 2017: il finanziamento dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Dal 19 aprile 2018 fino alle ore 18.00 del 31 maggio 2018 sarà possibile inoltrare, mediante la compilazione del modulo disponibile nella sezione "Accedi ai servizi online" del sito www.inail.it, la domanda per richiedere i finanziamenti stanziati dall'INAIL per le spese sostenute dalle imprese per progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per ottenere le credenziali di accesso sarà necessario effettuare la registrazione sul portale Inail almeno 48 ore prima della scadenza del bando.

Dal 7 giugno 2018 i soggetti destinatari che:

- hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista;
- hanno salvato definitivamente la propria domanda effettuandone la registrazione attraverso l'apposita funzione presente in procedura tramite il tasto "INVIA";
- soddisfano i requisiti previsti per il rilascio del codice identificativo;

potranno accedere all'interno della procedura informatica per effettuare il *download* del proprio codice identificativo che li identificherà in maniera univoca. La stessa procedura, mediante un'apposita funzionalità, rilascerà un documento contenente tale codice che dovrà essere custodito dall'impresa e utilizzato nel giorno dedicato all'inoltro telematico.

La domanda consente la possibilità, tra le altre, di ricevere un contributo pari al 65% dell'investimento (e fino a un massimo di 130.000,00 Euro), atto a finanziare l'implementazione di **"Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale"**.

Si sottolinea che potranno essere oggetto di finanziamento, oltre alle altre attività previste dal bando, i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 **conformi all'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008**, anche secondo le procedure semplificate di cui al DM 13/2/2014¹, nella parte relativa **ai soli**

¹ *Tale tipologia di intervento può essere finanziata solo nel caso in cui l'azienda non abbia già implementato un modello di gestione della salute e sicurezza su lavoro.

reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

Il contributo erogato dall'INAIL sarà pari al 65% del valore del progetto. Il valore massimo ammesso per le spese di consulenza del progetto è calcolato in base ai criteri di cui alla Nota Tecnica dell'Allegato 2 del Bando regionale.

La documentazione di seguito indicata è valida per i progetti finalizzati alla sola adozione di un modello organizzativo e gestionale conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i, anche secondo le procedure semplificate di cui al DM 13/2/2014.

* * * * *

Documentazione da presentare in fase di conferma e completamento della domanda

1. MODULO A debitamente compilato e sottoscritto dal titolare o dal legale rappresentante dell'impresa;
2. Copia di un documento di identità in corso di validità del titolare o del legale rappresentante dell'impresa;
3. MODULO B2: Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, resa dal titolare o legale rappresentante dell'impresa, contenente:
 - a.riferimento normativo del modello (art 30 del d.lgs. 81/2008 o d.m. 13/2/2014);
 - b.elementi atti a dimostrare la congruità dell'importo richiesto.
4. Dichiarazione sostitutiva della certificazione di iscrizione alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, tipo di impresa e conto corrente dell'impresa sul quale dovranno essere registrati i movimenti finanziari relativi al contributo Inail, redatta utilizzando il fac-simile di cui al MODULO C;
5. Qualora il progetto sia stato condiviso con le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori o dei datori di lavoro, di associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro, di enti bilaterali od organismi paritetici: dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sottoscritta dai rappresentanti delle organizzazioni redatta utilizzando il fac-simile di cui al MODULO E-1. In alternativa, qualora il progetto

sia stato oggetto di informativa al RLS o al RLST dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa utilizzando il MODULO E-2;

6. Qualora nell'ambito del progetto sia prevista l'adozione di una delle buone prassi di cui all'art. 2, comma 1, lettera v, del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, selezionate ai fini del presente Avviso deve essere compilata la dichiarazione di cui al MODULO F, nella quale va indicata la buona prassi che si intende adottare;

7. Preventivo per le attività di consulenza e asseverazione.

N.B. *In relazione al sub. 7 appare necessario sottolineare che, essendo finanziabile la sola parte relativa all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, in fase di preventivo e di rendicontazione dovranno essere esplicitati i costi relativi alla sola parte di salute e sicurezza che verranno riconosciuti nei limiti previsti dalla Tabella A dell'Allegato 2.*

* * * * *

Documentazione da presentare in fase di rendicontazione finale

Adozione di un modello organizzativo e gestionale conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 s.m.i. anche secondo le procedure semplificate di cui al DM 13/2/2014²:

- Copie conformi delle fatture firmate dal legale rappresentante dell'impresa richiedente, attestanti le spese sostenute per l'intervento;
- Copia stralcio c/c bancario (o postale) da cui risultino gli addebiti dei pagamenti effettuati;
- Documento che descrive il modello organizzativo e gestionale ai sensi dell'art 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e del d.m. 13/2/2014; **pertanto relativo ai soli reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001;**
- Nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza (anche nell'ipotesi in cui sia monocratico o nel

² *Tale tipologia di intervento può essere selezionata solo nel caso in cui l'azienda non abbia già implementato un modello di gestione della salute e sicurezza su lavoro.



PRASSI

caso in cui le funzioni siano svolte dall'organo dirigente ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001)

- Codice disciplinare;
- Documento che attesti il ruolo attivo svolto dall'Organismo di Vigilanza;
- Evidenze dell'applicazione della buona prassi (qualora il progetto ne preveda l'adozione).

GIURISPRUDENZA

3.1

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: responsabilità nel contesto aziendale

La Corte Suprema di Cassazione, con la sentenza n. 52536/2017, ha avuto modo di pronunciarsi su un caso di lesioni personali ai danni di una lavoratrice, rimasta vittima di un incidente sul lavoro causato dal malfunzionamento di un macchinario industriale, ribadendo con l'occasione quali siano i diversi livelli di responsabilità all'interno dell'amministrazione dell'ente.

La ricostruzione da parte del giudice di legittimità è supportata dalle indicazioni già fornite dalle Sezioni Unite n. 38343/2014, secondo cui la prima e fondamentale figura è quella del datore di lavoro, ovvero del *"soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Il dirigente rappresenta poi il livello di responsabilità intermedio, cioè *"colui che attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, in virtù di competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli. È tenuto a cooperare con il datore di lavoro nell'assicurare l'osservanza della disciplina legale nel suo complesso e, quindi, nell'attuazione degli adempimenti che l'ordinamento demanda al datore di lavoro"*.

Infine, il preposto è colui che sovrintende alle attività, attua le direttive ricevute controllandone l'esecuzione, sulla base e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico.

Tali soggetti possiedono, dunque, i poteri di gestione e controllo su cui si articolano le rispettive sfere di responsabilità in funzione del settore di attività dell'ente, della conformazione giuridica dell'azienda e della sua concreta organizzazione e dimensione. Peraltro, proprio in ragione di tali peculiarità è *"ben possibile che in un'organizzazione di qualche complessità vi siano diverse persone, con diverse competenze, chiamate a ricoprire i ruoli in questione. Nell'ambito dello stesso organismo può, dunque, riscontrarsi la presenza di molteplici figure di garanti. Tale complessità fa sì che l'individuazione della responsabilità penale passi, non di rado, attraverso una accurata analisi delle diverse sfere di competenza gestionale ed organizzativa all'interno di ciascuna istituzione"*.

In tale contesto, prosegue la Cassazione, l'esame delle deleghe, ove presenti, è ovviamente decisivo: le stesse devono peraltro avere, oltre alla forma scritta e alla data certa, un contenuto ben definito e non generico, un perimetro chiaro e riconoscibile ed investire un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.

In caso di delega priva dei requisiti di legge, infatti, non valendo il principio di effettività *"in base al quale assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto"*, rimane responsabile il delegante *"imperfetto"* su cui continuano a gravare funzioni e doveri prevenzionistici.

3.2

Istigazione alla corruzione: ai fini della configurazione del reato rileva l'attività in concreto esercitata

Con sentenza n. 57228/2017, la Corte di Cassazione ha condannato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il delitto di istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio una società a responsabilità limitata del settore edilizio.

Quanto ai fatti, si sarebbe accertato che il legale rappresentante aveva sollecitato un membro del Consiglio comunale, esponente di una lista civica, a compiere un atto contrario ai propri doveri, sostenendo in Consiglio il parere favorevole all'approvazione di una variante al piano regolatore generale, al fine di avvantaggiare la società edile. Il corrispettivo, poi rifiutato, ammontava a 20.000 Euro.

A nulla è valso per l'impresa ricorrente sostenere che il destinatario della somma di denaro non rivestisse la qualità di pubblico ufficiale, trattandosi di un mero referente di una lista civica. La Cassazione ha infatti precisato che la qualifica va riconosciuta in ragione dell'attività in concreto esercitata, non rilevando perciò un effettivo rapporto di dipendenza con l'ente pubblico.

La condotta istigativa, ad avviso della Suprema Corte, può pertanto essere integrata anche con riferimento all'adozione di un atto consiliare favorevole agli interessi del privato sollecitatore, alla cui formazione partecipi il componente della lista in questione.

3.3

Responsabilità "231": la nozione di "interesse" non ha dimensione esclusivamente soggettiva

Con la sentenza 295/2018 depositata il 9 gennaio scorso, la Corte di Cassazione torna ad analizzare la tematica dei criteri di imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa degli enti, ripercorrendo le pronunce dei giudici di legittimità.

L'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, come noto, prevede il coinvolgimento dell'ente solo in caso di reati commessi nel suo "*interesse o vantaggio*". Concetti su cui la stessa Cassazione si è soffermata più volte, ritenendo i due criteri d'imputazione alternativi tra loro.

La Suprema Corte ricorda dunque come il principio di "*interesse*" esprima "*una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo in relazione all'elemento psicologico della specifica persona fisica autore dell'illecito*". Mentre il "*vantaggio*" avrebbe una "*connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito ed indipendentemente dalla finalizzazione originaria del reato*".

Tuttavia, secondo quanto statuito dagli Ermellini, ci si è gradualmente spostati verso una concezione sempre più oggettiva non solo del vantaggio, ma anche dell'interesse. Tanto che, ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente, "*è sufficiente che venga provato che lo stesso abbia ricavato dal reato un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato ex ante alla consumazione dell'illecito*" e purché non sia stato accertato "*che quest'ultimo sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore persona fisica o di terzi*".

Per tale ragione è dunque possibile "*attribuire alla nozione di interesse accolta nel primo comma dell'art. 5 una dimensione non propriamente od esclusivamente soggettiva, che determinerebbe una deriva psicologica nell'accertamento della fattispecie, che invero non trova effettiva giustificazione nel dato normativo*".

È quindi evidente, nell'intendimento della Cassazione, "*come la legge non richieda necessariamente che l'autore del reato abbia voluto perseguire l'interesse dell'ente perché sia configurabile la responsabilità*

di quest'ultimo, né è richiesto che lo stesso sia stato anche solo consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta".

3.4

Appalto di manodopera: contratto nullo se manca l'etero direzione

Per la legittimità del contratto di appalto ha rilevanza l'organizzazione del personale in capo all'appaltatore, prima ancora dell'assunzione da parte sua del rischio di impresa e della predisposizione di mezzi adeguati. Laddove manchi tale elemento qualificante, il contratto va ricondotto alla somministrazione di manodopera: tipologia soggetta a importanti limiti *ex lege*.

Lo ha precisato la Corte di Cassazione con l'Ord. n. 938 del 17 gennaio 2018, accogliendo così il ricorso presentato dall'Agenzia delle Entrate, volto ad ottenere la dichiarazione di nullità del contratto stipulato e la conseguente indetraibilità dell'Iva e delle imposte dirette.

La somministrazione di lavoro è infatti uno schema contrattuale regolato da stringenti disposizioni (articoli 20 e seguenti del D.Lgs. 276/2003). Al di fuori di tale ipotesi, le imprese possono servirsi di manodopera fornita da terzi utilizzando l'appalto, che tuttavia non può avere ad oggetto una mera prestazione lavorativa, ma necessita anche dell'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, in relazione all'opera e al servizio.

In altri termini, se al committente è messa a disposizione solo forza lavoro su cui peraltro mantiene potere organizzativo, si configura un'intermediazione di manodopera illecita. Per tale ragione, con l'ordinanza 938, la Suprema Corte ha chiarito che il contratto è nullo qualora in capo allo stesso appaltatore manchi l'elemento dell'etero direzione.

Resta inoltre da osservare che, se nel contesto di tale intermediazione illecita di manodopera venissero riscontrate una o più situazioni di sfruttamento di cui al novellato articolo 603-*bis* del Codice penale, oltre alla sanzione amministrativa per l'utilizzatore *ex* articolo 18, comma 5-*bis*, del D.Lgs. 276/2003, potrebbe essere contestato il reato di caporalato sia al committente, sia all'appaltatore, ai sensi dell'articolo 25-*quinqies* del D.Lgs. 231/2001.

3.5

Videosorveglianza e diritti dei lavoratori: preminente il diritto al rispetto della vita privata

Nella sentenza *López Ribalda v. Spain* (ricorso 1874/13) del 9 gennaio 2018 la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha ritenuto sussistente una violazione dell'art. 8 della CEDU, disposizione che sancisce il diritto al rispetto della vita privata, nel caso della videosorveglianza occulta di dipendenti posta in essere da una catena di supermercati spagnola, a fronte di sospetti, poi confermati, di furto.

Infatti, per un lungo periodo il responsabile del supermercato aveva rilevato discrepanze tra i guadagni giornalieri del supermercato e le registrazioni degli stock di magazzino.

Tali irregolarità lo avevano insospettito e, per far luce sull'accaduto aveva provveduto ad installare delle telecamere di sorveglianza: alcune, visibili, riprendevano i clienti, altre, occulte, riprendevano le zone accessibili solo ai dipendenti e servivano a controllare proprio questi ultimi. I lavoratori erano stati messi al corrente solo della prima categoria di videocamere presenti.

La Corte ha infatti affermato che *“per quanto lo scopo dell'art. 8 sia essenzialmente di proteggere l'individuo nei confronti dell'arbitraria interferenza di autorità pubbliche, non è solamente lo Stato a doversi astenere da tali interferenze: in aggiunta a questo primario dovere di astensione, soggiungono obblighi positivi relativi all'effettivo rispetto della vita privata. Tali obblighi riguardano l'adozione di misure destinate ad assicurare il rispetto della vita privata anche in relazione alla sfera delle relazioni tra individui”*.

Pertanto, secondo la Corte, anche sulla base della normativa sui dati personali vigente in Spagna, i ricorrenti avrebbero dovuto essere informati del fatto che fossero soggetti alla videosorveglianza, quanto meno in maniera generale. Al contrario, questi erano totalmente all'oscuro della presenza di alcune delle telecamere.

Grava quindi sul datore di lavoro, seppure sospetti furti in azienda, il dovere di rispettare le norme sulla tutela dei dati personali, oltre all'obbligo, quanto meno di avvertire e fornire ai dipendenti le informazioni generiche sulla videosorveglianza per non violarne la privacy.

COMPLIANCE NEWSLETTER | GENNAIO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 GENNAIO 2018.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRATA LE PRINCIPALI NOVITÀ E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM