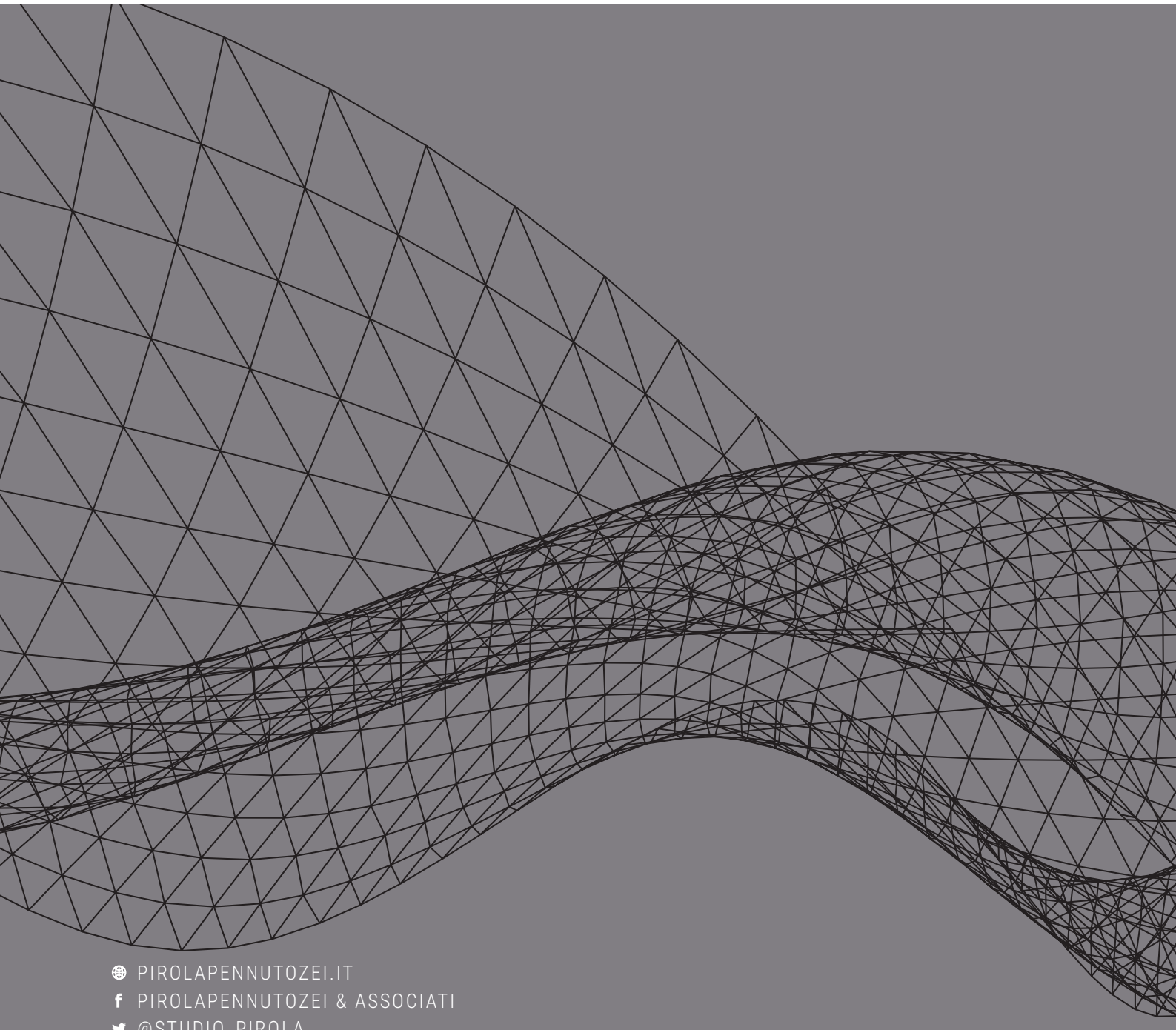
Pirola
Pennuto
Zei
& Associati

studio di consulenza
tributaria e legale

COMPLIANCE

NEWSLETTER / FEBBRAIO 2018



PIROLAPENNUTOZEI.IT
PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
@STUDIO_PIROLA
PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

Pirola Pennuto Zei & Associati
studio di consulenza tributaria e legale

INDICE

NORMATIVA

PRASSI

GIURISPRUDENZA

TORNA ALL'INDICE

Pirola Pennuto Zei & Associati
studio di consulenza tributaria e legale

INDICE

TORNA ALL'INDICE

NORMATIVA

1.1

Sicurezza sul lavoro, approvata la norma ISO 45001: 2018

Il nuovo standard 2018 della norma ISO 45001 sui sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro è stato definitivamente approvato dalla Organizzazione Internazionale per la Normazione.

La pubblicazione ufficiale è prevista entro il mese di marzo e sarà accompagnata da alcune note di chiarimento a cura di UNI, riguardanti la specifica legislazione italiana in materia.

La norma ("*Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements with guidance for use*") si basa sulla stessa struttura degli standard dei sistemi di gestione ambientale (ISO 9001, ISO 14001) e andrà a sostituire la OHSAS 18001: 2007, che verrà ritirata.

A partire dalla pubblicazione della ISO 45001: 2018, dunque, le aziende avranno tre anni di tempo per uniformarsi alla nuova disposizione.

A tal proposito, si ricorda che il 18 gennaio scorso l'*International Accreditation Forum* ha fornito con un apposito documento (IAF MD 21: 2018) indicazioni e requisiti per il passaggio dalla precedente alla nuova certificazione.

TORNA ALL'INDICE

PRASSI

2.1

Garanti UE: adottato il testo delle Linee Guida in materia di "Notifica della violazione dei dati personali" e di "*Processi decisionali automatizzati e profilazione*"

Il Gruppo di lavoro dei Garanti Europei, più comunemente denominato "*Article 29 Data Protection Working Party*", ha adottato il 6 febbraio scorso alcuni importanti provvedimenti, utili ad interpretare in modo uniforme in tutti i Paesi dell'Unione europea il Regolamento 2016/679, in vista della piena applicazione che avverrà il 25 maggio 2018.

Così come specificato dall'Autorità Garante italiana, è stato, infatti, dato il via libera definitivo alle Linee Guida relative alla "*Notifica della violazione dei dati personali*", fornendo chiarimenti sul concetto di violazione oggetto di notifica e raccomandazioni sulle misure e sui processi di cui dotarsi per garantire un livello di protezione adeguato al rischio potenziale di violazione sui dati personali.

Sono state adottate anche le Linee Guida in tema di "*Processi decisionali automatizzati e profilazione*", che chiariscono la portata applicativa delle previsioni regolamentari in materia di trattamento basato su un processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, con ciò intendendosi il trattamento frutto di un processo in cui l'essere umano viene escluso dall'influenza e dal cambiamento del risultato finale, e sulla la profilazione.

L'articolo 22 del GDPR, pone, infatti, in capo all'Interessato "*il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona*", fatte salve alcune eccezioni che le attese Linee Guida del WP29 declinano in casi concreti.

2.2

Garante *Privacy*: sì al controllo delle SIM aziendali, ma solo per verificare i consumi

Il Garante per la Privacy ha autorizzato una multinazionale all'utilizzo di un sistema per il controllo dei consumi telefonici aziendali sulle SIM fornite ai lavoratori.

I dati potranno, però, essere raccolti al fine esclusivo di ridurre i costi aziendali e valutare l'adeguatezza del contratto sottoscritto con il fornitore dei servizi telefonici.

Al contempo, i tempi di conservazione dei dati dovranno essere contenuti entro un limite di 6 mesi e il datore di lavoro dovrà informare adeguatamente i dipendenti, provvedendo ad adottare un disciplinare interno per regolamentare le condizioni di uso delle SIM. Inoltre, in considerazione della possibilità di realizzare un potenziale e indiretto controllo a distanza sull'attività dei dipendenti, dovrà comunque essere stipulato uno specifico accordo.

Dovrà infine essere designata quale responsabile del trattamento la società che effettui l'elaborazione dei dati, assumendo l'ulteriore impegno a restituire i risultati dell'analisi dei consumi al titolare del trattamento. In presenza di "*consumi anomali*", la società provvederà a rilevarne le cause e, ove necessario, evidenzierà al proprio interno l'esigenza di contenere i costi aziendali, ma i dati non potranno essere trattati a fini disciplinari.

2.3

Bankitalia: indicazioni agli intermediari sugli obblighi antiriciclaggio

La Banca d'Italia ha diffuso le indicazioni sulle modalità per adempiere agli obblighi antiriciclaggio previsti dal D. Lgs. 231/2007, come modificato dal D. Lgs. 90/2017. Indicazioni che riguardano sia il periodo transitorio previsto dalla legge (in scadenza al 31 marzo 2018), sia quello successivo (fino all'entrata in vigore della nuova normativa di attuazione della Banca d'Italia), e che hanno inciso anche sulle ulteriori disposizioni applicative.

La recente comunicazione della Banca d'Italia, rilasciata il 9 febbraio scorso, si rivolge, tra gli altri soggetti, a "*società di intermediazione mobiliare (SIM); società di gestione del risparmio (SGR); società di investimento a capitale variabile (SICAV); società di investimento a capitale fisso (SICAF)*".

Circa l'adempimento agli obblighi di adeguata verifica della clientela, Banca d'Italia stabilisce che i destinatari debbano procedere secondo le norme introdotte dal D. Lgs. 90/2017.

Pertanto, i contenuti della disposizione applicativa emanata dalla Banca d'Italia con il Provvedimento del 3

aprile 2013 ("*Disposizioni attuative in materia di adeguata verifica della clientela, ai sensi del [previgente] art. 7, comma 2, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231"), troveranno applicazione soltanto "nella misura in cui precisino aspetti che le nuove disposizioni di legge disciplinano in linea di continuità con quelle abrogate*".

Restano quindi valide, ad esempio, le norme in materia di "*profilatura della clientela; ambito di applicazione; acquisizione di informazioni su scopo e natura del rapporto continuativo; controllo costante del rapporto; obblighi rafforzati di adeguata verifica, incluse le previsioni in materia di operatività a distanza, con l'eccezione della parte sulle persone politicamente esposte cd. domestiche*".

Sono invece totalmente inapplicabili, perché incompatibili con le nuove disposizioni di legge, la "*Parte terza: misure semplificate di adeguata verifica"* e l'"*Allegato 1: individuazione del titolare effettivo sub 2*" del Provvedimento del 2013.

Per il corretto adempimento degli obblighi in materia di antiriciclaggio, dovranno essere presi in considerazione anche gli orientamenti congiunti delle Autorità di Vigilanza europee in tema di adeguata verifica della clientela e sui fattori di rischio, pubblicati il 4 gennaio 2018.

2.4

Online **l'applicativo dell'A.N.AC. riservato ai "*whistleblowers*"**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha reso disponibile *online* un applicativo per le segnalazioni anonime di condotte illecite, indirizzato anche a dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico e ai lavoratori e collaboratori delle imprese private fornitrici di beni, servizi e opere in favore della P.A.

Chi intende denunciare un comportamento contrario alla legge potrà accedere al sistema ed inviare la segnalazione grazie ad un "*key code*" ottenuto in fase di registrazione.

La procedura prevede la compilazione di una serie di campi, che permetteranno di fornire all'*Authority* tutte le informazioni necessarie. Dovranno altresì essere specificate le informazioni utili per riscontrare la veridicità dei fatti, allegando la relativa documentazione.

Grazie al protocollo di crittografia che assicura il trasferimento dei dati, il *key code* consentirà dunque di dialogare con l'A.N.AC. in modo anonimo, con un livello di riservatezza più elevato rispetto alle precedenti modalità di comunicazione.

Se ritiene che la segnalazione sia fondata nei termini chiariti dalle linee guide (determinazione n. 6/2015), l'*Authority* potrà poi "*avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei Conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza*".

2.5
Ispettorato Nazionale del Lavoro: sì all'istallazione di impianti di videosorveglianza, ma nel rispetto dei principi dettati dal Garante Privacy

Con la circolare n. 5/2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ("*INL*") ha fornito indicazioni operative in merito all'istallazione e all'utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo sul luogo di lavoro a seguito delle più recenti normative che hanno modificato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

Con particolare riferimento all'introduzione della tutela del "*patrimonio aziendale*" quale ragione giustificatrice dell'installazione di impianti di videosorveglianza, l'Ispettorato, nella sua circolare, ha affermato che, nell'ipotesi in cui la richiesta di installazione formulata riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, andrà verificata non solo l'effettiva ricorrenza della finalità giustificatrice dichiarata, ma anche il rispetto dei "*principi di proporzionalità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua correttezza e non eccedenza*" previsti dal Garante della *Privacy* (si veda in particolare il Provvedimento dell'8 aprile 2010), così rendendo del tutto residuali i controlli più invasivi, legittimati solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e, in ogni caso, ad esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori.

La circolare si sofferma anche sui sistemi di videosorveglianza di più recente introduzione che utilizzano nuove soluzioni tecnologiche, consentendo il trasporto dei dati video e audio in formato digitale da un computer all'altro attraverso internet. A tal proposito viene precisato che, nell'ottica di una maggiore tutela dei soggetti ritratti, l'accesso alle immagini registrate dovrà essere "*necessariamente tracciato*

anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei log di accesso per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi".

GIURISPRUDENZA

3.1

Sicurezza sul lavoro: responsabilità del datore esclusa in caso di comportamento "*abnorme*" del dipendente

In materia di sicurezza, gli obblighi di controllo che gravano sul datore di lavoro non devono esaurirsi nell'accertamento della prassi seguita in azienda, ma richiedono una verifica analitica e riferita ai singoli dipendenti, svolta (tramite preposti) in relazione ad ogni fase lavorativa rischiosa.

Lo ha affermato la Corte di Cassazione con la sentenza n. 1764/2018, intervenendo in un processo riguardante il risarcimento dei danni dovuti da una società a un proprio lavoratore, per un incidente avvenuto durante l'attività lavorativa.

I giudici di legittimità hanno ricordato come il datore di lavoro debba sempre essere ritenuto responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, anche nel caso in cui l'evento sia la conseguenza non solo di una disattenzione, ma di imperizia, negligenza e imprudenza.

Infatti, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile, sorgono a carico del datore di lavoro obblighi di informazione che non possono considerarsi assolti tramite indicazioni generiche, poiché in tal modo sarebbe onere del lavoratore medesimo l'individuazione delle misure di prevenzione necessarie, ipotesi però del tutto inammissibile per la Corte.

Al contrario, il lavoratore potrà considerarsi responsabile in caso di infortunio solo qualora "*abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere*".

3.2

Sicurezza sul lavoro, datore responsabile se non previene le cause di morte del dipendente

Con la sentenza n. 4560/2018, la Corte di Cassazione ha confermato le condanne nei confronti di dirigenti

e direttori operativi di una centrale termoelettrica accusati di omicidio colposo plurimo, aggravato dalla violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

L'imputazione era quella di aver cagionato il decesso di quattro dipendenti, colpiti da mesotelioma pleurico in seguito alla pluriennale esposizione all'amianto, avvenuta nel corso delle lavorazioni e delle operazioni di manutenzione degli impianti.

Nel caso esaminato dalla sentenza in esame, gli Ermellini hanno affermato la sussistenza del nesso di causalità tra l'esposizione all'amianto, verificatesi nel periodo in cui i tre imputati (che ben conoscevano l'effetto gravemente nocivo della sostanza) rivestivano i ruoli direttivi nella centrale termoelettrica, e il decesso dei dipendenti.

Gli imputati erano, peraltro, nelle condizioni di adottare adeguate "*misure di protezione (dagli impianti di aspirazione alle mascherine di protezione, alla formazione dei lavoratori sui rischi dell'esposizione ad amianto) volte ad impedire l'inalazione delle fibre di amianto*". Misure invece mai predisposte, se non a partire dagli anni '80, o dopo diversi decenni di esposizione alla sostanza.

3.3

Sicurezza sul lavoro: datore responsabile per la mancata consegna del materiale antinfortunistico

Se intende liberarsi da responsabilità penali, l'Amministratore Unico di una cooperativa deve dimostrare l'asserita struttura complessa dell'ente e l'assegnazione del ruolo di datore di lavoro a un soggetto terzo, nello specifico, il direttore di filiale.

Lo ha affermato la Cassazione nella sentenza n. 8404/2018, depositata lo scorso 21 febbraio, affrontando il caso di un amministratore condannato a pagare duemila euro di ammenda per non aver fornito ad un proprio lavoratore le scarpe antinfortunistiche (ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera d, del D. Lgs. 81/2008).

Richiamando la definizione normativa di "*datore di lavoro*", inteso quale "*il 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", gli Ermellini hanno escluso che questa figura potesse riconoscersi nel responsabile di filiale, per le funzioni esercitate e l'assenza di un'effettiva delega scritta.

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

Via Vittor Pisani, 20
20124 Milano

T. +39.02.669951
F. +39.02.6691800

info@studiopirola.com
www.pirolapennutozei.it

COMPLIANCE NEWSLETTER | FEBBRAIO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 28 FEBBRAIO 2018.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA 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