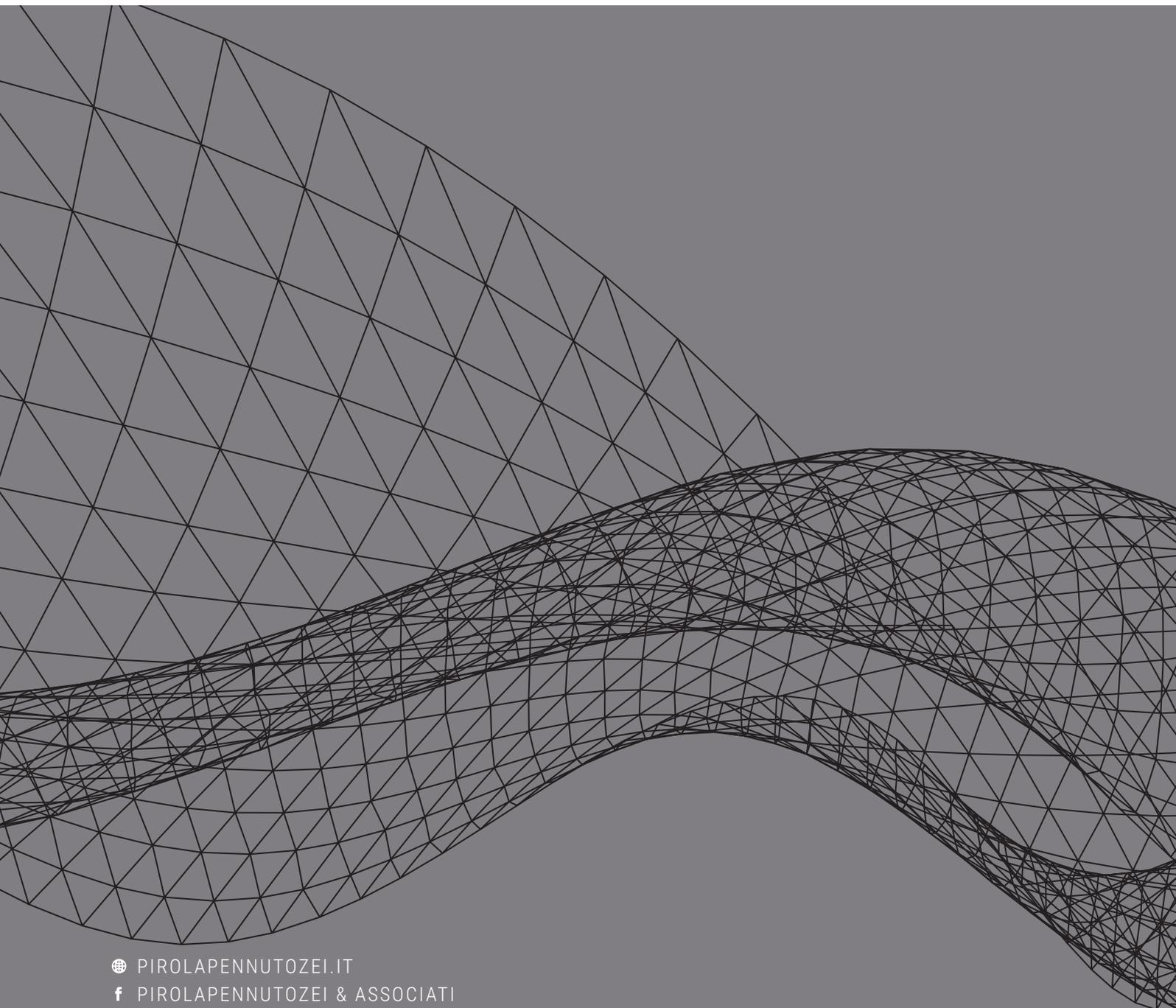


Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

COMPLIANCE

NEWSLETTER / DICEMBRE 2018



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

NORMATIVA

1.1.....	3
In vigore il nuovo Regolamento Europeo sui dati non personali	
1.2.....	3
Decreto Semplificazioni: soppresso il SISTRI	
1.3.....	4
DDL Anticorruzione	

PRASSI

2.1.....	5
A.N.A.C.: regolamento sul <i>whistleblowing</i> nel pubblico impiego	
2.2.....	5
<i>European Data Protection Board (EDPB) - Guidelines on accreditation</i>	
2.3.....	6
ANAC: prorogato il termine per la relazione annuale dei RPCT	

GIURISPRUDENZA

3.1.....	7
Infortunio sul lavoro: il committente ha una posizione di garanzia	
3.2.....	7
Responsabilità amministrativa degli enti: precisazioni della Cassazione sull'onere probatorio	

NORMATIVA

1.1

In vigore il nuovo Regolamento Europeo sui dati non personali

Lo scorso 18 dicembre è entrato in vigore il regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 novembre 2018 n.1807/2018 relativo a *“un quadro applicabile alla libera circolazione dei dati non personali nell’Unione Europea”*. Il Regolamento, pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 28 novembre, sarà pienamente applicabile a partire dal 18 maggio 2019.

Il nuovo Regolamento mira a garantire la libera circolazione dei dati diversi dai dati personali all’interno dell’Unione stabilendo disposizioni relative agli obblighi di localizzazione dei dati, alla messa a disposizione dei dati alle autorità competenti e alla portabilità dei dati per gli utenti professionali.

Il Regolamento si applica alle operazioni di trattamento fornite come servizio ad utenti residenti o stabiliti nell’Unione (indipendentemente dal fatto che il fornitore di servizi sia o non sia stabilito nell’Unione) o effettuate da una persona fisica o giuridica residente o stabilita nell’Unione per le proprie esigenze.

Al fine di garantire la portabilità dei dati è previsto che la Commissione Europea incoraggi l’elaborazione di codici di condotta a livello dell’Unione. Entro la fine del 2022 la Commissione dovrà presentare al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione in cui valuterà l’attuazione del Regolamento.

1.2

Decreto Semplificazioni: soppresso il SISTRI

Lo scorso 12 dicembre il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135 recante *“Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”* (c.d. Decreto Semplificazioni).

Varie le misure previste. In particolare, è da segnalare il disposto dell’art. 6, rubricato *“Disposizioni in merito alla tracciabilità dei dati ambientali inerenti rifiuti”* che ha previsto la soppressione del Sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, il cd. SISTRI.

A far data dal 1 gennaio 2019, pertanto, il SISTRI è soppresso e, conseguentemente, non sono dovuti i contributi di cui all’ articolo 14-*bis* del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78 (*“Finanziamento del sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti”*) e all’articolo 7 del decreto del Ministro dell’ambiente n. 78/2016 (*“Contributo di iscrizione al SISTRI”*).



É previsto che in attesa di una più coerente definizione del nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti tornino in vigore le norme sulla tracciabilità di cui al testo previgente.

1.3 **DDL Anticorruzione**

In data 18 dicembre 2018 la Camera ha approvato in via definitiva il DDL Anticorruzione (noto come "Spazzacorrotti").

A seguito della sua entrata in vigore (prevista per il 31 gennaio 2019) saranno fornite ulteriori indicazioni sulle modifiche apportate dal DDL.

PRASSI

2.1

A.N.A.C.: regolamento sul *whistleblowing* nel pubblico impiego

Il 4 dicembre 2018 è entrata in vigore la Delibera ANAC 30 ottobre 2018, n. 1033 recante «*Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*».

Si ricorda che l'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 enuncia le forme di tutela a favore del dipendente pubblico *whistleblower*, prevedendo che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della P.A., segnala o denuncia condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Ai sensi dell'art. 54-bis, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, qualora l'ANAC accerti l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria che può arrivare fino a 50.000 euro.

Il regolamento dell'ANAC del 30 ottobre 2018, adottato nell'ambito del potere regolamentare riconosciuto all'Autorità, disciplina proprio il procedimento per l'irrogazione di tali sanzioni.

È previsto che l'Autorità possa esercitare il potere sanzionatorio su comunicazione o segnalazione presentate, di norma, attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità. L'ANAC può inoltre procedere d'ufficio, qualora accerti una o più violazioni nell'ambito di attività espletate secondo la direttiva annuale sullo svolgimento della funzione di vigilanza dell'Autorità.

Il Regolamento disciplina, quindi, le successive fasi, fino all'irrogazione della sanzione.

2.2

European Data Protection Board (EDPB) - Guidelines on accreditation

Nel corso della Quinta Plenaria, tenutasi a Bruxelles il 4 e 5 dicembre 2018, l'EDPB ha adottato una nuova versione delle "*Guidelines on accreditation*".

Si tratta di un documento volto a fornire una guida sull'interpretazione e implementazione delle previsioni di cui all'art. 43 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR), rubricato "*Organismi di certificazione*".

In particolare, le linee guida forniscono indicazioni a Stati e Autorità Garanti per l'accreditamento di organismi di certificazione che possono emettere certificati ai sensi del GDPR.

Una precedente versione del testo era stata prodotta dal WP 29. Nella nuova versione è stato inserito un allegato che fornisce indicazioni sui requisiti aggiuntivi per l'accreditamento di organismi di certificazioni che devono essere stabiliti dalle autorità pubbliche. Tale allegato sarà sottoposto a consultazione pubblica.

2.3

ANAC: prorogato il termine per la relazione annuale dei RPCT

Il 26 Novembre scorso è stato depositato presso la Segreteria del Consiglio dell'ANAC il comunicato del Presidente Raffaele Cantone "*Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza – Differimento al 31 gennaio 2019 del termine per la pubblicazione*".

Come noto, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge n. 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno, gli RCPT sono tenuti a predisporre e a pubblicare nel sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta. La relazione deve poi essere trasmessa all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione.

Con il provvedimento menzionato l'ANAC ha prorogato, per l'anno corrente, il termine ultimo per la predisposizione della suddetta relazione al 31 gennaio 2019.

GIURISPRUDENZA

3.1

Infortunio sul lavoro: il committente ha una posizione di garanzia

Il 3 dicembre 2018 la Corte di Cassazione ha depositato la sentenza n. 54010/2018, con la quale ha fornito interessanti spunti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il caso di specie verteva sulla responsabilità penale del committente. A seguito della morte di un lavoratore, precipitato dall'altezza di quattro metri, il committente era stato condannato per omicidio colposo insieme al datore di lavoro e al responsabile di cantiere per la sicurezza. Secondo l'accusa, non solo il lavoratore non era stato adeguatamente formato, ma era stato impiegato in un cantiere in cui non erano state adottate tutte le necessarie misure di sicurezza.

Il committente, proponendo ricorso per Cassazione, aveva lamentato l'omissione di una precisa motivazione riguardo alla propria conoscibilità della situazione di pericolo.

La Corte di Cassazione ha sottolineato come il committente sia titolare di una posizione di garanzia idonea a fondare la sua responsabilità dell'infortunio. In tema di infortuni sul lavoro, infatti *"il dovere di sicurezza gravante sul datore di lavoro opera anche in relazione al committente"*. Il committente è esonerato dagli obblighi in materia antinfortunistica *"con esclusivo riguardo alle precauzioni che richiedono una specifica competenza tecnica nelle procedure da adottare in determinate lavorazioni, nell'utilizzazione di speciali tecniche o nell'uso di determinate macchine"*. Potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio subito dal lavoratore *"qualora l'evento si colleghi casualmente ad una sua colpevole omissione, specie nel caso in cui la mancata adozione o l'inadeguatezza delle misure precauzionali sia immediatamente percepibile senza particolari indagini"*.

Perciò il committente deve adeguare la sua condotta a fondamentali regole di diligenza e prudenza, scegliere l'appaltatore e più in generale il soggetto al quale affidare l'incarico e verificare l'idoneità tecnico professionale dell'impresa e dei lavoratori autonomi prescelti in relazione anche alla pericolosità dei lavoratori affidati.

3.2

Responsabilità amministrativa degli enti: precisazioni della Cassazione sull'onere probatorio

La Sesta Sezione della Corte di Cassazione ha depositato in data 6 dicembre 2018 la sentenza n. 54640/2018.

Nella pronuncia, la Corte ha fornito interessanti spunti in tema di responsabilità amministrativa degli enti. In particolare la Corte ha avuto modo di soffermarsi sull'onere probatorio in caso di commissione di uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

La Corte ha sottolineato come l'onere probatorio sia diverso in base all'autore del reato, distinguendo quindi tra soggetti apicali e soggetti subordinati.

Infatti, quando il reato è commesso da apicale, la *"mancata adozione è di per sé bastevole a suffragare la responsabilità dell'ente"*.

Diversamente, in caso di reato commesso da sottoposto *"la circostanza che l'adozione del modello organizzativo valga ad escludere ai sensi dell'art. 7 la responsabilità dell'ente, implica che in tale ipotesi il legislatore abbia ritenuto non addebitabile all'ente un profilo di colpa di organizzazione, tale da rendere ravvisabile un'effettiva immedesimazione della responsabilità, dovendosi quindi considerare il reato come estraneo alla sfera di operatività e concreta interferenza dell'ente"*.

COMPLIANCE NEWSLETTER | DICEMBRE 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 DICEMBRE 2018.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRATE 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