

TAX NEWS

2018-11/12

Provvedimenti fiscali di fine anno

L'informativa riportata, pur se predisposta e verificata con scrupolo, non può comportare responsabilità in caso di errori od imprecisioni, né intendersi sostitutiva di alcuna forma di consulenza.



Nel corso del mese di dicembre sono stati approvati due provvedimenti contenenti un numero estremamente significativo di novità di carattere fiscale.

Si tratta, più in dettaglio, del cd. "Decreto Fiscale" (Decreto Legge n. 119/2018, convertito con la Legge n. 136 del 17 dicembre 2018) e della Legge di Bilancio per il 2019 (Legge n. 145, approvata il 30 dicembre 2018).

Di seguito si riporta una prima sintesi dei provvedimenti tributari più significativi, riservandosi ulteriori approfondimenti (anche alla luce dei chiarimenti che verranno forniti dall'Amministrazione finanziaria) nei prossimi mesi.

Decreto Fiscale

"Pace fiscale"

Viene introdotta la possibilità di definire in modo agevolato Processi Verbali di Constatazione, degli atti di accertamento, nonché dei contenziosi tributari in essere.

Definizione agevolata dei PVC

I contribuenti possono "aderire" al contenuto dei PVC che sono stati notificati entro il 24 ottobre 2018, versando l'importo dei tributi richiesti, ma con "l'abbuono" delle sanzioni.

Le imposte oggetto di sanatoria sono le seguenti:

- imposte sui redditi e relative addizionali,
- contributi previdenziali e ritenute,
- imposte sostitutive,
- IRAP,
- IVIE,
- IVAFE,
- IVA.

Per il buon esito della procedura occorre:

- presentare la relativa dichiarazione per regolarizzare le violazioni constatate nel verbale entro il 31 maggio 2019;
- il versamento di quanto dovuto, in unica rata ovvero in rate trimestrali (fino ad un massimo di 20), a partire dal 31 maggio 2019.



È possibile definire solo i verbali per i quali, alla predetta data, non è stato ancora notificato un avviso di accertamento o ricevuto un invito al contraddittorio.

Definizione degli atti di accertamento

In molti casi la norma in questione, appena nata, è già superata, in quanto prevedeva l'adesione nel mese di novembre 2018: ciò grazie ad una lungimirante visione legislativa, che ha definito dei termini di adesione precedenti al termine di conversione dell'originario decreto legge.

Infatti, gli avvisi di accertamento, gli avvisi di rettifica e di liquidazione, gli atti di recupero notificati entro il 24 ottobre, non impugnati e ancora impugnabili alla stessa data, potevano essere definiti con il pagamento delle somme complessivamente dovute per le sole imposte, senza le sanzioni, gli interessi e gli eventuali accessori, entro 30 giorni dalla predetta data o, se più ampio, entro il termine per proporre ricorso.

Analoga previsione era riservata agli "inviti al contraddittorio" ovvero agli accertamenti con adesione pendenti alla medesima data.

Rottamazione "ter"

Ennesima "riapertura-estensione" della rottamazione delle cartelle esattoriali, che consente la definizione agevolata dei carichi affidati all'Agente della riscossione (dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017).

Chi intende aderire verserà l'importo residuo delle somme dovute senza corrispondere le sanzioni e gli interessi di mora. Per le multe stradali, invece, non si pagheranno gli interessi di mora e le maggiorazioni previste dalla legge. Non sono oggetto di sanatoria i tributi comunali.

Sono previsti "peculiari incastri" con le precedenti edizioni della rottamazione, così come il piano dei versamenti (unitario ovvero rateale) si presenta articolato, consentendo un linea di principio una dilazione fino a 18 rate.

Nell'ambito della disciplina della *rottamazione ter* si segnala un ulteriore effetto, relativo al rilascio del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva): viene infatti consentito il rilascio del DURC a séguito della presentazione della *domanda* di definizione agevolata, purché sussistano gli altri requisiti di regolarità previsti dalla vigente disciplina ai fini del rilascio del suddetto documento.

Vengono infine stralciati i debiti di importo residuo, alla data del 24 ottobre 2018, fino a 1.000 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2010.

Chiusura delle liti fiscali pendenti

È possibile chiudere altresì i ricorsi pendenti nei vari gradi di giudizio, graduando gli importi dovuti in funzione dello stato del contenzioso e degli esiti parziali.

Sono agevolabili, più in dettaglio, le controversie attribuite alla giurisdizione tributaria in cui è parte l'Agenzia delle entrate, aventi ad oggetto atti impositivi, pendenti in ogni stato e grado del giudizio.

Per quanto riguarda la quantificazione degli importi dovuti, in estrema sintesi:

- 
- i ricorsi pendenti nel I grado di giudizio possono essere definiti con il versamento di un importo pari al 90% del "valore della controversia" (che corrisponde al solo tributo, al netto quindi di sanzioni ed interessi);
 - qualora l'Agenzia delle Entrate sia risultata soccombente nell'ultima ovvero unica pronuncia depositata alla data del 24 ottobre 2018, la definizione della controversia può avvenire tramite il versamento:
 - del 40% del valore della controversia (soccombenza in I grado);
 - del 15% del valore della controversia (soccombenza in II grado);
 - del 5% del valore della controversia qualora l'Agenzia delle Entrate risulti soccombente in entrambi i primi due gradi di giudizio e le controversie risultino pendenti presso la Corte di Cassazione alla data del 24 ottobre 2018.

In caso di soccombenza ripartita tra il contribuente e l'Agenzia delle Entrate, è dovuto per intero l'importo del tributo relativo alla parte di atto confermata dalla pronuncia giurisdizionale, mentre per la parte di atto annullata viene applicato quanto riportato sopra.

Le controversie relative esclusivamente alle *sanzioni* non collegate al tributo possono essere definite con il pagamento del 15% in caso di soccombenza dell'Agenzia delle entrate nell'ultima o unica pronuncia giurisdizionale non cautelare, sul merito o sull'ammissibilità dell'atto introduttivo del giudizio, depositata al 24 ottobre 2018, e con il pagamento del 40% negli altri casi..

La definizione si perfeziona con la presentazione di apposita domanda (entro il 31 maggio 2019) e con il pagamento degli importi dovuti (unica rata ovvero prima rata), sempre entro il 31 maggio 2019; nel caso in cui gli importi dovuti superino 1.000 euro è ammesso il pagamento rateale, in un massimo di 20 rate trimestrali.

Dagli importi dovuti si scomputano quelli già versati a qualsiasi titolo in pendenza di giudizio: la definizione non dà comunque luogo alla restituzione delle somme già versate ancorché eccedenti rispetto a quanto dovuto per la definizione

Infine, per le controversie definibili, sono sospesi per 9 mesi i termini processuali.

Sanatoria delle irregolarità formali

Si prevede che le irregolarità, le infrazioni e le inosservanze di obblighi o adempimenti, di natura *formale*, che non rilevano sulla determinazione della base imponibile ai fini delle imposte sui redditi, dell'IVA e dell'IRAP e sul pagamento dei tributi, commesse fino al 24 ottobre 2018, possono essere regolarizzate mediante il versamento di una somma pari ad 200 euro per ciascun periodo d'imposta cui si riferiscono le violazioni.

Il versamento della somma è eseguito in 2 rate di pari importo, entro il 31 maggio 2019 e il 2 marzo 2020.

Per espressa previsione la procedura non può essere esperita dai contribuenti per l'emersione di attività finanziarie e patrimoniali costituite o detenute fuori dal territorio dello Stato.

Modifiche alla fatturazione elettronica e a disposizioni IVA

La fatturazione elettronica, prima ancora di entrare in vigore, è stata oggetto di modifiche, sia da parte del decreto fiscale sia per mano della Legge Finanziaria. Le modifiche introdotte, in taluni casi, incidono direttamente sulla disciplina del tributo.

Le correzioni disposte dal DL 119 sono, in particolare, le seguenti:

- a decorrere dal 1° luglio 2019, *l'emissione delle fatture* può avvenire entro 10 giorni dall'effettuazione delle operazioni: la fattura elettronica, pertanto, si considera emessa se risulta trasmessa attraverso il Sistema di Interscambio entro 10 giorni dalla data dell'effettuazione dell'operazione. Si noti che la norma non incide sulla disciplina dell'esigibilità dell'imposta e la conseguente liquidazione, e per effetto di tale modifica, tra le indicazioni che devono essere contenute nella fattura, è ora prevista la data in cui è effettuata la cessione di beni o la prestazione di servizi ovvero la data in cui è corrisposto in tutto o in parte il corrispettivo, sempreché tale data sia diversa dalla data di emissione della fattura.
- Si modificano i *termini di annotazione* delle fatture emesse: tutte le fatture emesse devono essere annotate in apposito registro entro il giorno 15 del mese successivo a quello di effettuazione delle operazioni. Per le cessioni di beni effettuate dal cessionario nei confronti di un soggetto terzo per il tramite del proprio cedente, la fattura deve essere registrata entro il giorno 15 del mese successivo a quello di emissione.
- Si abroga l'obbligo di *numerazione progressiva* delle fatture nella registrazione degli acquisti. Tale adempimento risulta automaticamente assolto per le fatture elettroniche inviate tramite Sistema di interscambio.
- Con riguardo alla detrazione IVA, e con riferimento alle liquidazioni mensili, si introduce la possibilità di detrarre nel mese di effettuazione dell'operazione l'imposta relativa ai documenti di acquisto *ricevuti e annotati* entro il 15 del mese successivo a quello di effettuazione dell'operazione stessa.
- per il primo semestre 2019 non si applicano le *sanzioni* per la violazione degli obblighi relativi alla documentazione, registrazione ed individuazione delle operazioni soggette a IVA, qualora la fattura elettronica non sia emessa contestualmente, ovvero entro le 24 ore dalla cessione del bene o dalla prestazione del servizio, ma comunque entro il termine di effettuazione della liquidazione periodica dell'imposta sul valore aggiunto. Le sanzioni sono, invece, contestabili ma ridotte al 20%, quando la fattura, emessa tardivamente, partecipa alla liquidazione periodica del mese o trimestre successivo. Per i contribuenti che effettuano la liquidazione periodica Iva con cadenza mensile, la riduzione al 20% si applica fino al 30 settembre 2019.
- Esonero dall'obbligo di fatturazione elettronica attiva dei soggetti tenuti all'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata:
 - iscritti all'Albo dei medici chirurghi e degli odontoiatri,
 - aziende sanitarie locali,
 - aziende ospedaliere,
 - istituti di ricovero e cura a carattere scientifico,
 - policlinici universitari,
 - farmacie, pubbliche e private,

- presidi di specialistica ambulatoriale,
- strutture per l'erogazione delle prestazioni di assistenza protesica e di assistenza integrativa, gli altri presidi e strutture accreditati per l'erogazione dei servizi sanitari.

Proroga del reverse charge IVA per alcune operazioni

L'art. 2 comma 2-bis del decreto dispone la proroga – al 30 giugno 2022 – delle disposizioni in materia di inversione contabile (*reverse charge*) attualmente in vigore e riferite a *specifiche fattispecie* (elencate nell'art. 17, comma 6, del DPR 633/72). La proroga riguarda, tra le altre, le seguenti operazioni:

- cessioni di apparecchiature terminali per il servizio pubblico radiomobile terrestre di comunicazioni soggette alla tassa sulle concessioni governative;
- cessioni di console da gioco, *tablet PC* e *laptop*.

★★

Legge Di Bilancio 2019

Nuovo regime forfetario delle P. IVA. minori

I contribuenti persone fisiche, esercenti attività d'impresa, arti o professioni, possono accedere al regime forfetario introdotto dalla legge di stabilità 2015 a condizione che nell'anno precedente abbiano conseguito ricavi o percepito compensi non superiori a 65.000 euro.

Tra le cause ostative si segnalano le seguenti:

CAUSE OSTATIVE

I contribuenti forfetari scontano un'imposta sostitutiva del 15% (ridotta al 5% per i primi 5 anni di attività, al ricorrere di determinate condizioni), calcolata sui ricavi conseguiti al netto di una percentuale di costi "forfetizzata" in funzione del settore economico di svolgimento dell'attività; i forfetari sono altresì *esonerati* dalla fatturazione elettronica.

Tra le varie *cause di esclusione* dal regime si segnala quella in base alla quale non possono optare:

- coloro che partecipano contemporaneamente all'esercizio dell'attività, a società di persone, ad associazioni o imprese familiari di cui all'art. 5 del TUIR, o che *controllano* direttamente o indirettamente S.r.l. ovvero associazioni in partecipazione, le quali *esercitano attività economiche direttamente o indirettamente riconducibili a quelle svolte dagli esercenti attività d'impresa, arti o professioni*;
- le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei 2 precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro.



Al contempo viene previsto che, dal 1° gennaio 2020, le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni che nel periodo d'imposta precedente a quello per il quale è presentata la dichiarazione hanno conseguito ricavi o percepito compensi compresi tra 65.001 euro e 100.000 euro possono applicare al reddito d'impresa o di lavoro autonomo un'imposta sostitutiva dell'Irpef, delle addizionali regionale e comunale e dell'Irap con aliquota del 20%

Deducibilità IMU immobili strumentali

Viene elevata al 40% (dal previgente 20%) la percentuale di deducibilità dalle imposte sui redditi dell'IMU dovuta sugli immobili strumentali

Soggetti IRPEF – riporto delle perdite

La disciplina del riporto delle perdite da parte dei soggetti IRPEF, a prescindere dal regime contabile adottato, introduce il limite di utilizzo delle stesse parametrato al reddito prodotto negli anni successivi (40% ovvero 60%).

Tassazione agevolata utili reinvestiti

A partire dal 2019 le imprese che incrementano i livelli occupazionali (personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato) e che effettuano investimenti in beni strumentali materiali nuovi possono, a determinate condizioni, applicare un'aliquota IRES ridotta di 9 punti percentuali.

Imposta servizi digitali ("nuova Web Tax")

Viene istituita la cd. "imposta sui servizi digitali", con aliquota del 3%.
L'imposta si applica ai ricavi derivanti dalla fornitura dei seguenti servizi:

- veicolazione su un'interfaccia digitale di pubblicità mirata agli utenti della medesima interfaccia;
- messa a disposizione di un'interfaccia digitale multilaterale che consente agli utenti di essere in contatto e di interagire tra loro, anche al fine di facilitare la fornitura diretta di beni o servizi;
- trasmissione di dati raccolti da utenti e generati dall'utilizzo di un'interfaccia digitale.

Viene al contempo abrogata la "vecchia" *Web Tax*, introdotta dalla legge di bilancio 2018 e mai entrata in vigore.

Cedolare secca sugli immobili commerciali

Per i contratti di locazione, stipulati nel 2019 da parte di persone fisiche, relativi a locali commerciali, rientranti nella categoria catastale C/1 (fino a 600 mq di superficie, escluse le pertinenze) è possibile optare per l'applicazione della cedolare secca con aliquota del 21%.

Tale regime non è applicabile ai contratti stipulati nell'anno 2019, qualora alla data del 15 ottobre 2018



risulti in corso un contratto non scaduto, tra i medesimi soggetti e per lo stesso immobile, interrotto anticipatamente rispetto alla scadenza naturale

Iper ammortamento

Prorogato, anche per il 2019, *l'iper ammortamento*.

La maggiorazione del costo di acquisizione degli investimenti si applica:

- nella misura del 170% per gli investimenti fino a 2,5 milioni di euro;
- nella misura del 100% per gli investimenti oltre 2,5 milioni di euro e fino a 10 milioni di euro;
- nella misura del 50% per gli investimenti oltre 10 milioni di euro e fino a 20 milioni di euro.

La maggiorazione del costo non si applica sulla parte di investimenti complessivi eccedente il limite di 20 milioni di euro.

Estromissione immobili strumentali

Viene riproposta la disciplina dell'estromissione agevolata dei beni immobili strumentali, che viene così estesa alle esclusioni dal patrimonio dell'impresa:

- dei beni posseduti al 31 ottobre 2018,
- effettuate dal 1° gennaio al 31 maggio 2019.

I versamenti rateali dell'imposta sostitutiva (pari all'8%) devono essere eseguiti, rispettivamente, entro il 30 novembre 2019 e il 16 giugno 2020.

Proroga delle detrazioni recupero edilizio, risparmio energetico e acquisto mobili ed elettrodomestici – bonus verde

Anche per il 2019, vengono confermate le detrazioni fiscali relative alle spese sostenute per gli interventi di:

- di recupero edilizio (detrazione del 50%);
- di riqualificazione energetica (detrazioni dal 50%, all'85% a seconda del tipo di intervento effettuato);
- per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici (50%).

Anche il cd. "bonus verde" (detrazione Irpef del 36%, nel limite massimo di 5mila euro, per gli interventi di sistemazione a verde) viene esteso al 2019.

Credito d'imposta ricerca e sviluppo

Dal 2019 la misura del credito d'imposta relativo agli investimenti in attività di ricerca e sviluppo passa, in via generale, dal 50% al 25%.



L'importo massimo annualmente concedibile a ciascuna impresa si riduce a 10 milioni di euro (in precedenza erano 20).

Viene altresì previsto che le imprese beneficiarie sono tenute a redigere e conservare una *relazione tecnica* che illustri le finalità, i contenuti e i risultati delle attività di ricerca e sviluppo svolte in ciascun periodo d'imposta in relazione ai progetti o ai sottoprogetti in corso di realizzazione.

Proroga del credito d'imposta "formazione 4.0"

La disciplina del credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano nazionale "Industria 4.0" (di cui all'articolo 1, commi da 46 a 55, della legge 27 dicembre 2017, n. 205), si applica anche alle spese di formazione sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2018.

Definizione agevolata debiti contribuenti in difficoltà economica

Le persone fisiche che versano in "una grave e comprovata situazione di difficoltà economica" (riscontrabile da un'Isee del nucleo familiare non superiore a 20.000 euro) possono estinguere i debiti tributari, diversi da quelli oggetto dello stralcio fino a 1.000 euro previsto dal DI 119/2018, affidati all'agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017 e derivanti dall'omesso versamento delle imposte risultanti dalle dichiarazioni annuali e dalle attività di controllo automatico delle dichiarazioni stesse, nonché dall'omesso versamento dei contributi previdenziali.

La sanatoria prevede il pagamento (anche rateale) del capitale, degli interessi (questi ultimi dovuti in misura differenziata a seconda dell'Isee) e delle somme spettanti all'agente della riscossione a titolo di aggio e di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notifica della cartella. Non sono dovute, invece, le sanzioni e gli interessi di mora.

Investimenti in start-up innovative

Per il 2019, le aliquote delle detrazioni e delle deduzioni previste a favore di chi investe nel capitale sociale di una "*start up innovativa*" passano (dal 30%) al 40%.

Nei casi di acquisizione dell'intero capitale sociale di *start up innovative* da parte di soggetti IRES, le stesse aliquote aumentano, per il 2019, dal 30% al 50%, purché l'intero capitale sociale sia acquisito e mantenuto per almeno 3 anni.

Pensionati "esteri" che si trasferiscono nel Sud Italia

Le persone fisiche, titolari di pensioni estere, che trasferiscono la propria residenza in Italia in un comune del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Sardegna, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise e Puglia) con popolazione non superiore a 20mila abitanti, possono optare per l'assoggettamento dei redditi di qualunque categoria, percepiti da *fonte estera* o *prodotti all'estero*, a un'imposta sostitutiva del 7%.

L'opzione è valida per 5 anni ed è esercitata dalle persone fisiche che non siano state fiscalmente residenti in Italia nei 5 periodi d'imposta precedenti a quello in cui l'opzione diviene efficace: possono esercitare l'opzione le persone fisiche che trasferiscono la residenza da Paesi con i quali sono in vigore accordi di cooperazione amministrativa.



Sport bonus

Per le erogazioni liberali in denaro effettuate da privati nel corso del 2019 per interventi di manutenzione e restauro di impianti sportivi pubblici e per la realizzazione di nuove strutture sportive pubbliche, spetta un credito d'imposta del 65%.

Il credito d'imposta è riconosciuto alle persone fisiche e agli enti non commerciali nel limite del 20% del reddito imponibile, e ai soggetti titolari di reddito d'impresa nel limite del 10 per mille dei ricavi annui, ed è ripartito in tre quote annuali di pari importo.

Credito d'imposta sugli investimenti pubblicitari

Viene chiarito che il cd. "Bonus pubblicità" (ex articolo 57-*bis* del D.L. n. 50/2017) è concesso ai sensi e nei limiti della normativa europea in materia di aiuti *de minimis*.

Rivalutazione quote societarie

Le imprese che non adottano i principi contabili internazionali possono rivalutare i beni e le partecipazioni, a esclusione degli immobili alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività, risultanti dal bilancio dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2017.

La rivalutazione:

- deve essere eseguita nel bilancio o rendiconto dell'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017, per il quale il termine di approvazione scade successivamente al 1° gennaio 2019,
- deve riguardare tutti i beni appartenenti alla stessa categoria omogenea,
- deve essere annotata nel relativo inventario e nella nota integrativa.

È previsto il pagamento di un'imposta sostitutiva con aliquota del 16% per i beni ammortizzabili, e del 12% per i beni non ammortizzabili; per l'affrancamento del saldo attivo della rivalutazione, è dovuta un'imposta sostitutiva del 10%

Nel caso di cessione a titolo oneroso, di assegnazione ai soci o di destinazione a finalità estranee all'esercizio dell'impresa ovvero al consumo personale o familiare dell'imprenditore dei beni rivalutati in data anteriore a quella di inizio del 4° esercizio successivo a quello nel cui bilancio la rivalutazione è stata eseguita, ai fini della determinazione delle plusvalenze o minusvalenze si ha riguardo al costo del bene prima della rivalutazione.

Limitatamente ai beni immobili, i maggiori valori iscritti in bilancio si considerano riconosciuti con effetto dal periodo d'imposta in corso alla data del 1° dicembre 2020.

Rivalutazione terreni e partecipazioni

Viene riproposta, come ormai "prassi", la rivalutazione, entro il prossimo 30 giugno (e previa perizia giurata), dei terreni e delle partecipazioni posseduti da persone fisiche al 1° gennaio 2019.



Rispetto al passato aumenta però la misura dell'imposta sostitutiva , pari ora all'11% per le partecipazioni qualificate, ed al 10% per le partecipazioni non qualificate e per i terreni edificabili e con destinazione agricola.

Abrogazione Ace

Giunge al capolinea "l'avventura" nel nostro ordinamento tributario dell'agevolazione ACE (cd. "Aiuto alla Crescita Economica"), che viene abrogata dal 2019.



FOCUS DAL MONDO DEL LAVORO (IN COLLABORAZIONE CON DE LUCA & PARTNERS)

LO SAPETE CHE...

Sono state depositate le motivazioni della sentenza che ha dichiarato costituzionalmente illegittima l'indennità risarcitoria "crescente"?

Lo scorso 8 novembre sono state depositate le motivazioni della sentenza 194/2018, con cui la Consulta ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 23/2015 (concernente il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti) laddove collega il quantum dell'indennità risarcitoria (nella parte non modificata dal Decreto Dignità) spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato alla sola anzianità di servizio. Questo meccanismo di quantificazione, a parere della Consulta, "connota" l'indennità come rigida, venendo ad assumere i connotati di una "liquidazione legale forfettizzata e standardizzata". In particolare, per la Corte Costituzionale la previsione in esame contrasta con il principio di uguaglianza e con il principio di ragionevolezza nonché con il diritto e la tutela del lavoro. Secondo la Consulta il giudice deve, quindi, poter determinare – nell'ambito della sua discrezionalità e nel rispetto dei limiti, minimo (4, ora 6 mensilità) e massimo (24 ora 36) – l'indennità risarcitoria tenendo conto non solo dell'anzianità di servizio ma anche degli altri criteri *"desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)"*.

SENTENZA DEL MESE

Quando è legittimo licenziare un dipendente in malattia

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27656 del 30 ottobre 2018, è tornata ad occuparsi del tema del dipendente che in costanza di malattia svolge altre attività.

Il Fatto

Un lavoratore veniva licenziato per giusta causa per essere stato colto – durante il periodo di assenza dal servizio a causa di un infortunio sul lavoro – a svolgere, attività di collaborazione familiare, documentata da una indagine ispettiva disposta dalla società datrice di lavoro. Ciononostante, il medico specialista aveva allo stesso prescritto di rimanere a riposo con tutore per 15 giorni con ghiaccio in loco.

Il lavoratore licenziato impugnava dinnanzi al Giudice di prime cure il provvedimento espulsivo affinché venisse dichiarata la sua illegittimità. Il Tribunale rigettava la sua domanda e così il lavoratore ricorreva in appello, ottenendo la riforma della decisione di primo grado.

Nello specifico, la Corte distrettuale rilevava che la condotta incriminata integrava una violazione dell'obbligo di diligenza gravante sul lavoratore, che avrebbe dovuto indurlo a rispettare le prescrizioni mediche concernenti l'osservanza di un periodo di riposo dopo il verificarsi dell'evento infortunistico.

Tuttavia, la Corte d'appello non riteneva sussistente gli estremi della giusta causa, avendo la Consulenza Tecnico Medico legale escluso che lo svolgimento di attività nei giorni successivi l'infortunio, sebbene



non rispettoso delle prescrizioni mediche, avesse comportato un aggravamento della malattia. Concludeva così la Corte d'appello per l'applicazione nel caso in esame della tutela di cui al comma 5 dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori (risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità di servizio e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti).

La decisione della Cassazione

La Corte Cassazione adita ha innanzitutto ricordato che nel nostro ordinamento non sussiste un divieto assoluto per il dipendente di prestare attività lavorativa, durante il periodo di assenza per malattia, pur precisando che la stessa può costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento allorquando integri una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà. E ciò può avvenire quando:

- lo svolgimento di un'altra attività lavorativa da parte del dipendente sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza per malattia, dimostrando una sua fraudolenta simulazione, o
- l'attività stessa – valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche della infermità denunciata nonché alle mansioni svolte – sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore, con violazione di un'obbligazione che la dottrina inserisce nella categoria dei doveri preparatori e strumentali rispetto alla corretta esecuzione del contratto (cfr. Cass. 1/7/2005 n. 14046, Cass. 29/11/2012 n. 21253, e da ultimo Cass. 27/4/2017 n. 10416).

La Corte di Cassazione ha rilevato, altresì, che la valutazione del giudice di merito in ordine all'incidenza del lavoro sulla guarigione, ha per oggetto il comportamento del dipendente nel momento in cui lo stesso svolge una attività che può ritardare la guarigione, recando un pregiudizio al futuro tempestivo svolgimento del lavoro.

Pertanto, a parere della Corte di Cassazione, i giudici di merito hanno correttamente osservato che:

- l'attività quotidiana svolta dal lavoratore, documentata dall'indagine ispettiva disposta dalla società, sia pure con il supporto del tutore, non aveva rispettato i dettami della prescrizione sanitaria;
- tale comportamento, aveva reso incerto il positivo esito del processo di guarigione, con violazione di un'obbligazione preparatoria e strumentale rispetto alla corretta esecuzione del contratto, oltre che degli specifici obblighi contrattuali di diligenza.

La Corte di Cassazione ha ritenuto, inoltre, corretta l'applicazione nel caso in esame della tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, in considerazione dell'effettiva sussistenza del fatto, sia pur sorretto da un elemento psicologico non connotato da profili di intensità tale da integrare una giusta causa.

Alla determinazione dell'indennità di scioglimento del contratto di agenzia non concorrono le provvigioni maturate dall'agente "coordinatore"

La Corte di Cassazione, con sentenza del 15 ottobre 2018 n. 25740, ha statuito l'importante principio per cui le provvigioni maturate da un "agente coordinatore", ovvero quelle che questi percepisce sulla base delle provvigioni maturate dalla rete vendita da lui coordinata, non concorrono nella determinazione dell'indennità di scioglimento del contratto.

Il Fatto

Un agente di commercio adiva il Tribunale per ottenere la condanna della preponente al pagamento in suo favore dell'indennità in caso di cessazione del rapporto ex art. 1751 cod. civ. in relazione all'incarico di promozione e collocamento di prodotti finanziari.

Il Tribunale respingeva il gravame proposto dall'agente che ricorreva in appello, dove veniva confermata la decisione di primo grado.

Nello specifico, la Corte distrettuale evidenziava che:

- l'agente non aveva dimostrato il permanere, dopo la cessazione del rapporto di agenzia, di sostanziali vantaggi per la preponente e
- non poteva considerarsi legittima l'attribuzione dell'indennità ex art. 1751 cod. civ. per l'attività di "team manager" (ossia di coordinatore di un gruppo di agenti), dallo stesso svolta. A parere della Corte d'appello questo avrebbe determinato un duplice versamento a carico della preponente (al singolo agente che aveva concluso l'affare e al responsabile del team), in contrasto con il principio di equità richiamato dallo stesso art. 1751 cod. civ.

Avverso la decisione d'appello l'agente proponeva ricorso in cassazione.

La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione adita, nel confermare la decisione di merito, ha osservato che con l'art. 1751 cod. civ. il legislatore ha voluto subordinare l'attribuzione dell'indennità *"non solo all'incremento della clientela o, in alternativa, allo sviluppo sensibile degli affari con i clienti già esistenti presso il preponente, quanto che questi tragga ancora sostanziali vantaggi da quei rapporti che, dunque, debbono permanere per un arco ragionevole di tempo"*.

Infatti, l'art. 1751 cod. civ. dispone che *"All'atto della cessazione del rapporto, il preponente è tenuto a corrispondere all'agente un'indennità se ricorrono le seguenti condizioni: l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti; il pagamento di tale indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, in particolare delle provvigioni che l'agente perde e che risultano dagli affari con tali clienti."*

Pertanto la disposizione in esame, a parere della Corte di Cassazione, è *"chiara nella sua volontà di premiare, con l'attribuzione dell'indennità, l'attività direttamente rivolta alla promozione della clientela, sia nei termini più dinamici di reperimento di nuovi contraenti, sia nei termini di un allargamento della base degli affari con quelli già acquisiti, ad essa riconnettendosi un particolare ed evidente interesse del soggetto preponente ed un gravoso (e così meritevole riconoscimento economico) impegno dell'agente"*.

In ogni caso, in piena aderenza con l'assunto della Corte d'Appello, la Corte di Cassazione ha sottolineato come l'inclusione nell'indennità ex art. 1751 cod. civ. delle provvigioni ricevute dall'agente per l'attività di coordinatore di un gruppo di agenti, contrasterebbe con il principio di equità di cui alla norma stessa. Ciò



in quanto determinerebbe a carico della preponente un duplice versamento al singolo agente che aveva concluso gli affari e al responsabile.

Conclusioni

Dalla sentenza in commento si evince, in sostanza, che ai fini del riconoscimento dell'indennità di cessazione del rapporto ex art. 1751 cod. civi. non si deve tenere conto delle provvigioni percepite a compenso dell'attività di coordinamento di un gruppo di agenti, in quanto corrisposte per affari non direttamente e personalmente procurati dall'agente, ma da altri soggetti che a lui fanno capo.

PRASSI

Decreto Dignità: i primi chiarimenti del Ministero del Lavoro

Con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 il Ministero del Lavoro ha dato le prime indicazioni operative relativamente all'applicazione del Decreto legge del 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazione dalla Legge 9 agosto 2018 n. 96, (il "Decreto Dignità").

a) Nuova disciplina del contratto a termine

Innanzitutto, la circolare prende posizione in merito alle modifiche introdotte dal Decreto Dignità alla disciplina dei contratti a termine di cui al D.Lgs. 81/2015, la cui durata massima ha visto una sensibile riduzione da 36 mesi a 24 mesi.

Sul punto, la circolare precisa che le parti hanno la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato di durata non superiore ai 12 mesi liberamente, superati i quali è necessaria l'indicazione di specifiche ragioni, ossia:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Nel computo dei 12 mesi occorre, come chiarito dalla circolare, tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, comprendendovi sia i contratti già conclusi sia quelli che si intende prorogare in quanto non ancora conclusi. Al riguardo la circolare riporta il seguente esempio esemplificativo: *"Si consideri l'esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015."*

Ad ogni modo, così come previsto dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, è fatta salva la possibilità delle parti, una volta sopraggiunti i 12 mesi, di stipulare un altro contratto di 12 mesi davanti all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente. E sul punto, così come chiarito nella circolare, rimangono in vigore le indicazioni fornite dal ministero stesso con la circolare n. 13/2008 in ordine alla:

- *"verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto",* nonché
- *"genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge."*

Secondo la circolare, la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano spinto alla predisposizione del contratto a termine, fatta in ogni caso eccezione per la necessità di prorogarne la data entro i termini previsti per la scadenza del contratto. Pertanto, chiarisce la circolare, non

- 
- (i) sarà possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone le motivazioni, poiché si darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, e
 - (ii) si potrà parlare di proroga nel caso in cui il nuovo contratto a termine dovesse decorrere dopo la scadenza del precedente contratto.

Elemento di novità rispetto alla disciplina introdotta con il Jobs act è la riduzione del numero di proroghe che passa da 5 a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero di contratti in essere, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.

Ad ogni modo, il Decreto Dignità non ha modificato l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 nella parte in cui rimette alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine. I contratti collettivi, pertanto, potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore rispetto al nuovo limite di 24 mesi del contratto. Tuttavia, chiarisce la circolare, le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018 che abbiano disposto una durata dei contratti a termine pari o superiore a 36 mesi continueranno a mantenere la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

La circolare entra anche nel merito della forma mediante la quale i contratti debbano essere redatti. In particolare, è stato eliminato il riferimento all'art. 19, comma 4 del D.Lgs. 81/2015, secondo il quale il termine deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto, dandosi dunque maggiore chiarezza in merito alla sussistenza del requisito di cui sopra.

Resta ferma la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha portato all'assunzione, come nel caso della sostituzione di lavoratrice in maternità della quale non è possibile conoscere ex ante la data di rientro, pur sempre nel limite di durata massima (24 mesi).

La circolare si preoccupa, altresì, di individuare quelle che sono le contribuzioni aggiuntive a carico del datore di lavoro nell'ipotesi in cui lo stesso decida di sottoscrivere un contratto a tempo determinato. Invero, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto Dignità, così come modificato dalla legge di conversione, a partire dal 14 luglio 2018 il contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro è pari al 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicate contratti non a tempo indeterminato, incrementato dello 0,5% in occasione di ciascuno dei rinnovi del contratto a tempo determinato anche in somministrazione.

Pertanto, al primo rinnovo la misura ordinaria del contributo aggiuntivo pari a 1,4% dovrà essere aumentata dello 0,5% a cui si dovrà aggiungere un ulteriore 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.

b) Nuova disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato

La circolare si è preoccupata, altresì, di chiarire alcuni aspetti anche del contratto di somministrazione a tempo determinato così come modificato dal Decreto Dignità.

L'art. 2 del Decreto Dignità ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli artt. 30 e seguenti del D.Lgs n. 81/2015, con la sola eccezione delle previsioni contenute negli artt. 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

Ad ogni modo, precisa la circolare, nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Ovvero, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs.



81/2015, i lavoratori potranno essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza che vi sia alcun tipo di obbligo di indicazione di una causale o di un limite di durata del rapporto, nel rispetto ovviamente, dei limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

Rimane, comunque, inalterata la possibilità per la contrattazione collettiva di regolare il regime delle proroghe e dei rinnovi, prevista all'art. 34, comma 2, del Dlgs 81/2015.

Chiarisce, altresì la circolare che per l'effetto della riforma è applicabile alla somministrazione del rapporto di lavoro determinato l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015. Pertanto, il datore di lavoro, una volta raggiunto il limite temporale di 24 mesi, non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale.

Anche in questo caso, la circolare precisa che nel computo dei 24 mesi di lavoro si dovrà tener conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi fra le parti, ivi compresi quelli che siano precedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Inoltre, la circolare evidenzia che, se la durata della somministrazione presso lo stesso utilizzatore supera i 12 mesi o vi è un rinnovo della missione, il contratto di lavoro stipulato fra il somministratore e il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo e non dunque dell'agenzia di somministrazione.

Specifica ancora la circolare che l'obbligo di indicare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoro a termine sorge qualora lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categorie.

Anche in questo caso, troviamo considerazioni in merito ai limiti quantitativi di lavoratori somministrati. A tal proposito la legge di conversione del Decreto Dignità ha introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, il nuovo art. 31 dispone che, fermo restando la percentuale massima del 20% dei contratti a termine prevista dall'art. 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine entro una percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Anche in questo caso i contratti collettivi già in essere che prevedono delle percentuali superiori continueranno ad avere efficacia fino alla loro scadenza. Il limite percentuale *de quo*, trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018.

c) Periodo transitorio

La circolare affronta, altresì, la questione del periodo transitorio. L'art. 1, comma 2, del Decreto Dignità aveva stabilito che le nuove disposizioni sarebbero state applicate ai contratti a termine stipulati successivamente alla sua data di entrata in vigore nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso nella medesima data. In sede di conversione, specifica la circolare ministeriale, la previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe prevedendo che per essi la nuova disciplina trovasse applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018. Ciò al fine di sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti fino a tale data.

Orbene, dallo scorso 1° novembre, trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di (i) rinnovo sempre e (ii) proroghe dopo i 12 mesi.



Non da ultimo, la circolare precisa che il periodo transitorio trova applicazione anche con riferimento alla somministrazione a tempo determinato, avendo il Decreto Dignità appunto esteso la disciplina del rapporto a tempo determinato alla somministrazione a termine.

Registro dei Trattamenti e Valutazione d'Impatto: le precisazioni del nostro Garante

Il Garante per la protezione dei dati personali, lo scorso ottobre ha fornito alcune importanti precisazioni relativamente a due dei principali adempimenti –rilevantissimi elementi di accountability – introdotti dal Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione dei dati personali (il “*Regolamento*”):

- (i) il Registro dei Trattamenti, come da risposta alle FAQ pubblicate l'8 ottobre sul sito del Garante, nonché
- (ii) la Valutazione d'Impatto Privacy (anche conosciuta come “DPIA” – *Data Protection Impact Assessment*), come da Provvedimento del Garante, n. 467, dell'11 ottobre.

Il Registro dei trattamenti

In primis, ad avviso del Garante, il “*Registro della attività di trattamento*” (il “*Registro*”) – previsto dall'art. 30 del Regolamento – deve riportare tutte le principali informazioni relative alle operazioni di trattamento svolte dal Titolare. Questo documento deve essere redatto in forma scritta oppure elettronica, ed è in ogni caso il primo documento che, su richiesta del Garante stesso o in fase d'ispezioni, deve essere prontamente esibito.

Il Garante ha allargato la platea dei soggetti tenuti a tenere il Registro, includendovi tutte le aziende che effettuano “*trattamenti non occasionali*” (indipendentemente dal numero dei dipendenti impiegati); gli esercizi commerciali o artigiani con almeno un dipendente; i liberi professionisti, le associazioni e le fondazioni ed, infine, i condomini, ove trattino “*categorie particolari*” di dati.

Infine, il Garante ricorda quali sono le “*informazioni minime*” che il Registro deve obbligatoriamente contenere, ossia:

- le finalità di ciascun trattamento. Al riguardo viene precisato che, oltre alla precipua indicazione delle stesse, distinta per tipologie di trattamento (es. trattamento dei dati dei dipendenti per la gestione del rapporto di lavoro; trattamento dei dati di contatto dei fornitori per la gestione degli ordini), sarebbe opportuno indicare anche la base giuridica dello stesso. Sempre con riferimento alla base giuridica, sarebbe parimenti opportuno: in caso di trattamenti di “*categorie particolari di dati*”, indicare una delle condizioni di cui all'art. 9, par. 2, del Regolamento; in caso di trattamenti di dati relativi a condanne penali e reati, riportare la specifica normativa (nazionale o dell'Unione europea) che ne autorizza il trattamento ai sensi dell'art. 10 del Regolamento;
- le categorie di interessati (ad es. clienti, fornitori e dipendenti) e le categorie di dati personali (ad es. dati anagrafici, dati sanitari, dati biometrici);
- le categorie di destinatari a cui i dati vengono comunicati (gli altri titolari, per categorie di appartenenza, a cui i dati vengono comunicati, come gli enti previdenziali a cui devono trasmessi per adempiere agli obblighi contributivi). Secondo il Garante è opportuno, altresì, indicare gli eventuali altri soggetti a cui – in qualità di responsabili del trattamento o sub responsabili – i dati vengono trasmessi (ad es. società di elaborazione paga). Ciò al fine di consentire al Titolare di avere contezza del novero e della tipologia di soggetti esterni a cui sono affidate le operazioni di trattamento dei dati;
- gli eventuali trasferimenti verso paesi terzi, con indicazione del Paese/i Terzo/i a cui i dati sono trasferiti e le garanzie adottate ai sensi del Regolamento;
- il periodo di conservazione dei dati (ad es. in caso di rapporto contrattuale i dati saranno conservati per 10 anni dall'ultima registrazione) e, infine,

- 
- una generale descrizione delle misure di sicurezza (tecniche e organizzative) adottate per ciascun trattamento, con possibilità di far rinvio per una valutazione più completa a documenti esterni di carattere generale (ad es. procedure interne).

Il Garante ribadisce che il Registro deve essere costantemente aggiornato poiché il suo contenuto deve corrispondere all'effettività dei trattamenti posti in essere. In sostanza qualsiasi cambiamento deve essere immediatamente inserito nel Registro, dando conto delle modifiche sopravvenute.

Anche il Responsabile del Trattamento è tenuto a tenere un Registro del trattamento, in merito alle cui modalità di compilazione, il Garante ha precisato che:

- nel caso in cui agisca per conto di più clienti quali autonomi e distinti titolari (es. società di software house), le informazioni di cui all'art. 30, par. 2, del Regolamento dovranno essere riportate nel Registro con riferimento a ciascuno dei suddetti titolari. In questi casi il Responsabile dovrà suddividere il Registro in tante sezioni quanti sono i titolari per conto dei quali agisce o potrebbe riportare il rinvio, ad es., a schede o banche dati anagrafiche dei clienti (titolari del trattamento), contenenti la descrizione dei servizi forniti agli stessi. Ciò, ferma restando la necessità che tali schede riportino tutte le indicazioni richieste dall'art. 30, par. 2 del Regolamento;
- con riferimento alla *"descrizione delle categorie di trattamenti effettuati"* è possibile far riferimento a quanto contenuto nel contratto di designazione a responsabile che, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento, deve individuare, in particolare, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati oggetto del trattamento, nonché la durata di quest'ultimo
- in caso di sub-responsabili, parimenti, il Registro delle attività di trattamento svolte da quest'ultimo potrà specificatamente far riferimento ai contenuti del contratto stipulato tra lo stesso e il Responsabile ai sensi dell'art. 28 del Regolamento.

La Valutazione di impatto

Il provvedimento n. 467 del Garante fornisce una lista di 12 tipi di trattamenti che richiedono l'obbligatoria redazione di una Valutazione d'Impatto. Tali indicazioni, dunque, si aggiungono a quelle disposte dall'art. 35 del Regolamento nonché dalle linee guida del c.d. WP29 (ora Comitato Europeo per la Protezione dei Dati), già fornite nel corso del 2017.

La redazione di una DPIA rappresenta un adempimento particolarmente delicato e rilevante, in termini di *"privacy compliance"*, richiedendosi di fatto, alla società Titolare del trattamento dei dati, di valutare e soppesare con attenzione le misure tecniche e organizzative, le quali devono essere idonee ad impedire che le persone fisiche interessate al trattamento possano subire danni.

Dopo i tre esempi di cui all'art. 35 del Regolamento – profilazione, sorveglianza sistematica su larga scala di zona accessibile al pubblico e trattamento su larga scala dei dati "particolari" (già "sensibili") – ed in aggiunta ai nove casi elencati dal WP29 nelle proprie linee guida, in forza dei quali la DPIA sarebbe obbligatoria, il nostro Garante ha dunque ulteriormente chiarito la materia.

Nello specifico, a parere del Garante richiedono la preventiva DPIA i trattamenti:

- valutativi, di *scoring* su larga scala e di profilazione;
- automatizzati finalizzati ad assumere decisioni che producono "effetti giuridici" o che comunque incidono significativamente sugli interessati (ad esempio, lo *screening* di clienti di una banca attraverso l'utilizzo di dati registrati in una centrale di rischi);
- che consentono l'utilizzo sistematico di dati per osservazione e monitoraggio (ad esempio via app od online);

- 
- su larga scala di dati aventi carattere estremamente personale (ad es. mail) o che incidono su un diritto fondamentale (ubicazione, la cui raccolta può impattare sulla libera circolazione);
 - svolti nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (ad es.: videosorveglianza o geolocalizzazione) dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti;
 - di soggetti vulnerabili (minori, disabili, etc.);
 - effettuati attraverso l'uso di tecnologie innovative (IoT o AI);
 - che comportano lo scambio di dati tra diversi titolari, su larga scala;
 - effettuati mediante interconnessione e simili (ad es.: *mobile payment*);
 - di categorie "particolari" di dati o comunque relativi a condanne penali;
 - sistematici di dati biometrici ed infine di dati genetici.

A livello "comparatistico", si rileva come, rispetto al "collega" francese (il CNIL), il Garante italiano non abbia fatto espresso riferimento al trattamento relativo ai "sistemi di whistleblowing".

Resta inteso che l'elenco dei 12 trattamenti fornito – ed in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale – non è da intendersi esaustivo: ben potranno (e dovranno) essere effettuate le DPIA, oltre che in presenza di almeno uno dei 9 casi elencati nelle sopra citate dal WP29 nelle citate Linee guida, ogni qualvolta il Titolare lo ritenga doveroso.

Per ulteriori approfondimenti si prega di contattare:

Avv. Vittorio De Luca
De Luca & Partners

Largo A. Toscanini, 1

20122 Milano

Tel. +39 02 365 565 1 Fax +39 02 365 565 05 email: info@delucapartners.it;
www.delucapartners.it

oppure

Dott. Stefano Turchini
HR Capital

Gall. San Babila 4/B

20122 Milano

Tel. +39 02 365 930 1 Fax +39 02 365 930 00 email: info@hrcapital.it
www.hrcapital.it



RSM STUDIO PALEA LAURI GERLA

Milano – Foro Buonaparte 67, 20121 – Milano (operating office)

Torino – Via Ettore De Sonnaz 19 – 10121 (operating office)

Roma – Via delle Terme Deciane 10 – 00153 (registered office and operating office)

www.rsm.it

P.IVA e CF: IT97799920158

RSM STUDIO PALEA LAURI GERLA is a member of the RSM network and trades as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network.

Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm, each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction.

The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Cannon Street, London EC4N 6JJ.

The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2019

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

