



Legal Newsletter n. 4/2017

Tax & Legal

Updates:

Contratti e concorrenza

Labour

Privacy

Regulatory Compliance

kpmg.com/it



Sommario

Contratti e concorrenza

Responsabilità precontrattuale anche nell'ambito delle trattative per la cessione di partecipazioni societarie.....	4
Legge sulla concorrenza. Novità nella professione forense.....	5

Labour

Le nuove linee guida in materia di tirocini.....	6
Le nuove regole per il reclutamento di personale nelle società a partecipazione pubblica.....	7
Con la sigla del verbale di conciliazione cessa la materia del contendere.....	8

Privacy

La richiesta di accesso civico ai documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione è correttamente respinta quando riguarda documenti contenenti informazioni relative a persone fisiche, che sono sproporzionate o non necessarie rispetto allo scopo perseguito.....	9
Privacy e vaccini: approvato un provvedimento urgente che consente alle scuole di inviare gli elenchi degli iscritti alle ASL.....	10
Diritto all'oblio: il trascorrere del tempo non è l'unico elemento da considerare - Provvedimento del Garante del 15 giugno 2017.....	10
Banche: no agli accessi indebiti ai conti correnti - Provvedimento del Garante n. 286 del 22 giugno 2017.....	11
Privacy dei lavoratori: le indicazioni del Gruppo dei Garanti europei - <i>Opinion on data processing at work 2/17, 8 June 2017, WP 29 - Article 29 Data Protection Working Party</i>	13

Regulatory compliance

La riforma del D.Lgs. 231/2007 e il venir meno della responsabilità penale dell'OdV.....	14
La tragedia ferroviaria di Viareggio e l'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 a enti stranieri operanti in Italia.....	15
Ente assolto se l'autore del reato agisce nel proprio esclusivo interesse.....	16

Contratti e concorrenza

Responsabilità precontrattuale anche nell'ambito delle trattative per la cessione di partecipazioni societarie

I principi in tema di responsabilità precontrattuale sono noti, essendo condivisa in giurisprudenza l'opinione che ritiene tale forma di responsabilità configurabile ogniqualvolta la negoziazione sia giunta ad un punto tale da creare nelle parti un ragionevole affidamento sulla conclusione del contratto.

Con la sentenza n. 4927 pubblicata il 4 maggio 2017, il Tribunale di Milano ha fatto applicazione di questi principi con riferimento all'interruzione delle trattative relative alla negoziazione di un contratto di compravendita di partecipazioni sociali nel corso delle quali le parti avevano posto in essere le attività tipiche di questa tipologia di operazioni (accordo di riservatezza; lettera di intenti; *due diligence*; negoziazione della bozza del contratto di compravendita; negoziazione della bozza del nuovo statuto sociale; negoziazione di un patto parasociale; *conference call* e scambio di corrispondenza; etc).

Il **potenziale acquirente** lamentava la sussistenza di un danno, a seguito dell'ingiustificato abbandono delle trattative da parte del potenziale venditore; danno che veniva individuato come segue: (i) danno emergente (i.e. le spese per la negoziazione, oltre ai costi interni per riunioni e trasferite; (ii) lucro cessante, per la perdita di *chance*.

Il Tribunale di Milano ha ritenuto sussistere la responsabilità precontrattuale del potenziale venditore ai sensi dell'art. 1337 c.c., spiegando che, affinché possa configurarsi la responsabilità precontrattuale, devono essere pendenti trattative tra le parti che siano giunte ad uno stadio tale per cui sorga un ragionevole affidamento sulla conclusione di un contratto. Ciò si verifica quando le parti hanno concordato sugli elementi essenziali del contratto, quali, ad esempio, il prezzo e la natura delle prestazioni (se non si è formato tale legittimo affidamento, le parti avranno, invece, diritto di interrompere in ogni momento le trattative, a tutela della loro convenienza contrattuale). L'interruzione delle trattative, inoltre, deve verificarsi senza che sussista un giustificato motivo.

Il Tribunale di Milano conferma inoltre che, anche nell'ambito di una compravendita di partecipazioni sociali, la responsabilità precontrattuale tutela **l'obbligo di lealtà reciproca e buona fede**, dal quale scaturisce, in capo alle parti, un dovere di **informare** l'altra parte circa le proprie reali intenzioni di concludere il contratto. Tale obbligo va inteso in senso oggettivo. Sono pertanto irrilevanti i comportamenti soggettivi e sarà sufficiente un comportamento colposo da parte di chi interrompe la negoziazione.

Per quanto riguarda il risarcimento, il Tribunale di Milano spiega infine che va risarcito l'**interesse negativo**, ovvero l'interesse a non intraprendere trattative inutili che causino costi di negoziazione (danno emergente), nonché la perdita di altre *chance* (lucro cessante).



Legge sulla concorrenza. Novità nella professione forense

Nella seduta del Senato tenutasi il 2 agosto 2017 è stato approvato in via definitiva il disegno di legge annuale sul mercato e la concorrenza nel testo identico a quello approvato dalla Camera. Il testo finale, composto di un solo articolo e 192 commi, contiene una serie di importanti correttivi rispetto alla precedente versione, presentata dal Governo il 3 aprile 2015.

L'esercizio della professione forense rientra tra i settori oggetto delle modifiche introdotte con il nuovo provvedimento. In particolare, viene disciplinato l'esercizio della professione forense in forma societaria, consentito non solo a società di persone, bensì anche a società di capitali oppure cooperative iscritte in apposita sezione speciale dell'albo territoriale della circoscrizione in cui ha sede la stessa società. E' vietata, invece, la partecipazione societaria tramite società fiduciarie, trust o per interposta persona.

A seguito delle novità introdotte, l'esercizio della professione forense in forma societaria risulta disciplinato come segue:

- i. i soci, per almeno due terzi del capitale sociale e dei diritti di voto, devono essere avvocati iscritti all'albo, ovvero avvocati iscritti all'albo e professionisti iscritti in albi di altre professioni. Il venire meno di questa condizione costituisce causa di scioglimento della società;
- ii. la maggioranza dei membri dell'organo di gestione deve essere composta da soci avvocati;
- iii. i componenti dell'organo di gestione non possono essere estranei alla compagine sociale; i soci professionisti possono rivestire la carica di amministratori;
- iv. l'incarico può essere svolto soltanto da soci professionisti in possesso dei requisiti necessari per lo svolgimento della specifica prestazione professionale richiesta dal cliente;
- v. la sospensione, cancellazione o radiazione del socio dall'albo nel quale è iscritto costituisce causa di esclusione dalla società;
- vi. le società sono in ogni caso tenute al rispetto del codice deontologico forense e sono soggette alla competenza disciplinare dell'ordine di appartenenza.



Labour

Le nuove linee guida in materia di tirocini

Il 25 maggio 2017 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ha raggiunto un accordo sul documento recante *'Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento'* (di seguito, le *'Linee Guida'*) che ha integrato e modificato le linee guida in materia emanate nel 2013. Le Regioni e le Province autonome si impegnano a recepire nelle proprie normative quanto previsto nelle Linee Guida entro sei mesi dalla data dell'accordo.

Le Linee Guida definiscono il tirocinio come una *'misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo'*.

Viene specificato che il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione che non si configura come un rapporto di lavoro.

Gli obiettivi formativi del tirocinio e le modalità di attuazione sono definiti nel piano formativo individuale (di seguito, il *'PFI'*) concordato tra promotore, soggetto ospitante e tirocinante.

Le Linee Guida hanno ad oggetto solo i tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, d'inserimento lavorativo), rivolti esclusivamente a soggetti in stato di disoccupazione, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, lavoratori a rischio disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, nonché soggetti disabili e svantaggiati.

La durata massima dei tirocini, comprensiva di proroghe e rinnovi, è stabilita in 12 mesi e può arrivare fino a 24 mesi per i soggetti disabili. La durata minima, invece, non può essere inferiore a 2 mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese.

La misura minima dell'indennità di partecipazione rimane invariata nell'importo minimo di 300 euro, che viene erogata per intero a fronte di una partecipazione minima in misura pari, almeno, al 70% nell'arco temporale del mese.

Per quanto riguarda, invece, le quote di contingentamento per l'attivazione dei tirocini, i limiti quantitativi valevoli per la singola unità operativa rimangono invariati rispetto alle linee guida del 2013 (un tirocinante per unità operative fino a cinque dipendenti; due tirocinanti per unità operative con un numero di dipendenti compreso tra sei e venti; il 10% per le unità operative con più di venti dipendenti).

Peraltro, viene ora previsto che il limite del 10% stabilito per le unità operative con più di venti dipendenti può essere derogato nel caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato - della durata di almeno sei mesi - dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti.

Tra le principali novità si prevede l'introduzione di un c.d. *'Dossier Individuale'*, che deve essere redatto dal tutor sulla base degli elementi forniti dal tirocinante e dal soggetto ospitante e contiene evidenze utili a comprovare l'effettiva attività svolta e i suoi risultati, nonché una valutazione sulla qualità dell'esperienza.

Il soggetto ospitante è, inoltre, destinatario di nuovi oneri, tra cui quello di fornire al tirocinante un'adeguata informazione e formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché quello di assicurare la dovuta sorveglianza sanitaria se necessaria.

Al termine del tirocinio è ora espressamente previsto il necessario rilascio di un c.d. *'Attestato Finale'*, che unitamente al Dossier Individuale, rientra nella documentazione utile nell'ambito dei servizi di individuazione e validazione delle certificazioni delle competenze ai sensi e per l'effetto del D.Lgs. 6 gennaio 2013, n. 13.

Infine, per quanto riguarda le violazioni e il relativo quadro sanzionatorio, le Linee Guida richiamano la disciplina del 2013, mantenendo, quindi, la sanzione della riqualficazione in rapporto di lavoro di natura subordinata, ricorrendone i presupposti, introducendo, però, una distinzione tra sanzioni sanabili e sanzioni non sanabili.

Le nuove regole per il reclutamento di personale nelle società a partecipazione pubblica

Il 27 giugno 2017 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 100/2017 (di seguito il 'Decreto Correttivo'), contenente 'Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, (di seguito 'Testo Unico') recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica'. Il Decreto Correttivo, tra le diverse modifiche, ha introdotto alcune novità in tema di reclutamento del personale presso società pubbliche. Tali modifiche sono state apportate nel rispetto del principio di leale collaborazione invocato dalla Consulta nella sentenza n. 251/2016, con cui era stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della Legge delega n. 124/2015 (c.d. Riforma Madia) nella parte in cui consentiva l'adozione di Decreti attuativi anche senza il raggiungimento di un'intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni.

In particolare, il Decreto Correttivo, con riferimento agli obiettivi specifici che le società controllate devono rispettare nel programmare le spese per l'assunzione di nuovo personale, all'art. 12 prevede che i predetti obiettivi siano fissati dalle P.A. nel rispetto non solo dei criteri previsti dell'art. 25 del Testo Unico e dei limiti di legge per esse valevoli, ma d'ora in avanti tenendo conto anche '*del settore in cui ciascun soggetto (i.e. la società) opera*'.

Dunque, attraverso la modifica dell'art. 19, comma 5 del Testo Unico sulle società partecipate, il Decreto Correttivo introduce maggiore flessibilità e discrezionalità nel reclutamento del personale presso le controllate, anche considerando che l'art. 25 del Testo Unico prevede che le società non potranno procedere ad assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato se non attingendo agli elenchi del personale dichiarato in eccedenza a livello regionale. Tali elenchi sono pubblicati con Decreto del Ministero del Lavoro. Entro il 30 marzo 2018 è, tuttavia, ammessa una deroga a tale limite solo nel caso in cui sia necessario assumere personale altamente specializzato che non sia presente nei suddetti elenchi regionali.

È bene, tuttavia, ricordare che, in base all'art. 19 del Testo Unico, l'assunzione del personale dovrà pur sempre avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità nonché dei criteri e delle modalità di cui all'art. 35 del Testo Unico sul pubblico impiego (D. Lgs. n. 165/2001).

Un'altra novità introdotta dal Decreto Correttivo riguarda l'ipotesi in cui la P.A. proceda alla riacquisizione di funzioni o servizi affidati precedentemente ad una propria società controllata. In proposito l'art. 12 del Decreto Correttivo, modificando l'art. 19 comma 8 del Testo Unico, ha precisato che, in tal caso, la spesa per il riassorbimento di personale precedentemente impiegato presso la controllata non rileva ai fini delle '*facoltà assunzionali disponibili*' presso la singola Pubblica Amministrazione, a condizione che venga fornita dimostrazione, certificata dal parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, che le esternalizzazioni siano state effettuate nel rispetto degli adempimenti previsti dal D. Lgs. n. 165/2001. Da ultimo, l'articolo 19, comma 9, come modificato dall'art. 12 del Decreto, prevede che le procedure di mobilità sindacale di cui alla Legge n. 147/2013 (commi 565-568) continuano ad applicarsi fino alla pubblicazione del Decreto del Ministero del Lavoro di cui all'art. 25, comma 1 del Testo Unico, che ridefinirà la procedura, e comunque non oltre il 31 dicembre 2017.



Con la sigla del verbale di conciliazione cessa la materia del contendere

Con sentenza n. 20006 dell'11 agosto 2017, la Corte di Cassazione ha riconosciuto l'efficacia novativa di un accordo stipulato in sede sindacale nei confronti di una sentenza di primo grado, la quale era stata impugnata prima del raggiungimento del accordo stesso.

In particolare, il datore di lavoro aveva proposto ricorso in appello avverso una pronuncia di primo grado con cui era stata dichiarata l'illegittimità di un licenziamento intimato nei confronti di un dipendente. Nel corso del giudizio di appello le parti raggiungevano un accordo tramite scrittura privata successivamente recepito in sede sindacale, il quale definiva con efficacia transattiva ogni aspetto del rapporto di lavoro. Conseguentemente la Corte territoriale dichiarava cessata la materia del contendere dal momento che la conciliazione aveva ridefinito la controversia tra le parti in via autonoma rispetto alla sentenza di primo grado, facendo venire meno anche l'interesse ad ottenere in appello la riforma del primo giudizio.

Nonostante l'accordo raggiunto in sede sindacale, con la concessione di un incentivo economico a fronte della rinuncia all'impugnazione del licenziamento, il lavoratore proponeva ricorso per cassazione affinché venisse accertata la sussistenza di un obbligo contributivo a carico del datore di lavoro per il periodo in cui la sentenza di primo grado aveva disposto la reintegrazione.

Secondo la Corte, le parti, per effetto della conciliazione, avevano integralmente *'regolato il dedotto rapporto contrattuale in via autonoma rispetto al decisum della sentenza appellata'*, la quale costituiva *'il presupposto'* del successivo accordo novativo. Pertanto, con riferimento alle pretese previdenziali, la sigla da parte del dipendente del predetto accordo, caducando il diritto alla reintegrazione del lavoratore e prevedendo la risoluzione consensuale del rapporto, ha fatto venir meno la condizione per l'accoglimento della pretesa.

D'altro canto, però, la Corte, *inter alia*, ribadisce che la volontà negoziale non possa in alcun modo regolare in via autonoma i presupposti dell'obbligazione contributiva, in base al divieto previsto dall'art. 2113 c.c., previsione che secondo parte della giurisprudenza comporta la nullità ex art. 2115 c.c. di eventuali pattuizioni contrarie. Ne consegue che l'accordo conciliativo non potrà essere opposto nei confronti dell'Ente previdenziale, dal momento che l'obbligazione previdenziale e assicurativa del datore sussiste indipendentemente dell'eventuale rinuncia transattiva del lavoratore ai propri diritti retributivi.



Privacy

La richiesta di accesso civico ai documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione è correttamente respinta quando riguarda documenti contenenti informazioni relative a persone fisiche, che sono sproporzionate o non necessarie rispetto allo scopo perseguito

A dirlo è la nuova opinione del Garante per la protezione dei dati personali, datata il 31 Maggio 2017¹.

In fatto. Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Toritto (di seguito, 'RPC') chiede al Garante un parere ex art. 5, comma 7, del D.Lgs. n. 33 del 14 Marzo 2013 recante il '*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni*' in merito ad un diniego di accesso civico. La richiesta di accesso civico negata riguarda, infatti, la copia degli atti relativi ad una sanzione inflitta ad un dipendente comunale. Contro la stessa il dipendente faceva ricorso e tutt'ora pende davanti al Giudice del lavoro un contenzioso. L'amministrazione respinge la richiesta, in seguito alla valutazione per la quale l'accesso generalizzato ai predetti atti può arrecare 'un pregiudizio concreto alla protezione dei relativi dati personali in conformità alla disciplina legislativa in materia'.

Il richiedente, d'altra parte, evidenzia che l'accesso a tali documenti ha attinenza 'con situazioni da cui i cittadini potevano avere ricevuto documento, non solo morale ma anche pratico, visto che il provvedimento disciplinare di cui [era destinatario il dipendente comunale] era direttamente connesso all'emergenza finanziaria del comune di Toritto e conseguentemente tutti i cittadini dello stesso'. Per cui, il richiedente giustifica la richiesta di accesso a tali atti sulla base del fatto che da questi possono derivare delle informazioni utili all'indagine finanziaria che il RPC sta perseguendo.

Opinione del Garante. Nelle linee guida dell'ANAC², d'intesa con il Garante Privacy, ai fini delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013, si legge che ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato '*nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla identità personale*'.

Il Garante ricorda che tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di accesso civico sono pubblici e chiunque ha il diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli ai sensi dell'art. 7 del citato Decreto. Tuttavia, scendendo nel merito del caso, il garante sottolinea che la conoscenza delle informazioni contenute negli atti relativi alla sanzione disciplinare inflitta al dipendente, comportando la conoscibilità e l'utilizzabilità da parte di terzi dei dati ivi trovati, determina quel pregiudizio concreto alla tutela della protezione dei dati personali della persona interessata (in questo caso del dipendente stesso) ex art. 5-bis, comma 2, lett. A) del D.Lgs. n. 33/2010. In conclusione, la richiesta di accesso deve essere respinta quando l'oggetto della medesima riguarda documenti contenenti informazioni relative a persone fisiche non necessarie al raggiungimento dello scopo perseguito, oppure informazioni personali che sono sproporzionate o non pertinenti. Compito dell'ente, destinatario della richiesta, sarà quello di trovare la soluzione e le modalità meno pregiudizievoli per i diritti del singolo dipendente.

¹ Parere su una istanza di accesso civico n. 254, 31 Maggio 2017, Garante per la protezione dei dati personali.

² Determinazione n. 1309 del 28/12/2016, in G.U. Serie Generale n. 7 del 10/1/2017, Cfr. anche Provvedimento del Garante recante 'Intesa sullo schema delle Linee Guida ANAC recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico n. 521 del 15/12'.



Privacy e vaccini: approvato un provvedimento urgente che consente alle scuole di inviare gli elenchi degli iscritti alle ASL³

Con provvedimento urgente, emanato il primo Settembre 2017, il Garante della Privacy autorizza uno scambio automatico degli elenchi dei propri iscritti da parte degli istituti scolastici ed i servizi educativi per l'infanzia alle ASL in modo da consentire la verifica della regolarità vaccinale nei termini prescritti dalla legge ed alleviare gli oneri delle famiglie e della Pubblica Amministrazione.

Tale misura è stata adottata sulla base di numerose richieste provenienti da varie amministrazioni pubbliche su scala nazionale, che chiedevano la possibilità di effettuare lo scambio automatico, mediante l'intermediazione degli istituti scolastici, di dati sulla regolarità vaccinale, nonostante l'assenza di una norma che lo consentisse.

Pertanto, in conseguenza dell'imminente inizio scolastico, il Garante ha emanato questo provvedimento consentendo la comunicazione di dati personali non sensibili dalle scuole alle Autorità sanitarie.

Diritto all'oblio: il trascorrere del tempo non è l'unico elemento da considerare - Provvedimento del Garante del 15 giugno 2017

Il concetto del diritto all'oblio nasce storicamente in rapporto all'esercizio del diritto di cronaca giornalistica. Difatti, presupposto perché un fatto privato possa divenire legittimamente oggetto di cronaca è l'interesse pubblico alla notizia. Ma una volta che la collettività ha ormai acquisito il fatto, cessa l'interesse pubblico alla notizia medesima per il fatto stesso che non è più una notizia.

Lo sviluppo di internet, tuttavia, ha determinato un significativo mutamento dell'attività giornalistica e conseguentemente anche dell'esercizio del diritto all'oblio: non viene più in rilievo la riproposizione di determinate notizie, bensì, la loro più o meno agevole e immediata reperibilità in rete. Le legittime richieste di cancellazione, pertanto, devono tener conto anche dei diversi luoghi virtuali in cui tali informazioni compaiono (i.e. sul sito web, sulla copia *cache della pagina web*, sugli url risultanti dalla digitazione su un motore di ricerca, etc.), al punto che spesso, potremmo dire, il diritto all'oblio assume le vesti di un diritto alla de-indicizzazione.

Il Regolamento europeo sulla protezione dei dati n. 2016/679 ha recepito il diritto all'oblio all'art. 17 dove viene sancito che l'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo se sussiste uno dei seguenti motivi: *a) i dati non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; b) l'interessato ritira il consenso su cui si basa il trattamento e non sussiste altro motivo legittimo per trattare i dati; c) l'interessato si oppone al trattamento dei dati personali e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento; d) i dati sono stati trattati illecitamente; e) i dati devono essere cancellati per adempiere ad un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o degli Stati membri cui è soggetto il titolare del trattamento; f) i dati sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione.* Inoltre, sempre l'art. 17 chiarisce che il titolare del trattamento, se ha reso pubblici i dati personali dell'interessato, è obbligato ad informare, tenendo conto della tecnologia disponibile e dei costi di attuazione, i responsabili del trattamento coinvolti nel trattamento dei dati dell'interessato per provvedere a cancellare qualsiasi *link*, copia o riproduzione dei dati personali medesimi.

La decisione presa dal Garante con il provvedimento del 15 giugno 2017 riguarda proprio il ricorso presentato da un alto funzionario pubblico che chiedeva a Google la rimozione di alcuni risultati di ricerca ottenuti digitando il proprio nome. Si trattava di *link* ad articoli nei quali erano riportate notizie relative ad una vicenda giudiziaria risalente a 16 anni fa, che si era conclusa con la condanna del funzionario, che poi negli anni era stato integralmente riabilitato. Uno degli articoli di cui si chiedeva la rimozione era stato pubblicato all'epoca dei fatti, mentre altri, più recenti, avevano ripreso la notizia in occasione dell'assunzione di un nuovo importante incarico da parte dell'interessato.

Il Garante ha innanzitutto affermato - contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di Google - che era necessario prendere in esame tutti i risultati di ricerca ottenuti a partire dal nome e cognome dell'interessato, anche quelli associati ad ulteriori specificazioni, quali il ruolo ricoperto o la circostanza dell'avvenuta condanna. Tale interpretazione è in linea con la sentenza 'Google Spain' (Corte di Giustizia

³ Provvedimento del Primo Settembre 2017, Garante per la Protezione dei Dati Personali, rinvenibile al seguente [indirizzo web](#).



dell'Unione Europea del 13 maggio 2014, C-131/12), nella quale si afferma che le istanze di de-indicizzazione devono essere prese in considerazione per tutti gli *url* raggiungibili effettuando una ricerca 'a partire dal nome', e, come precisato nelle Linee Guida del WP 29 del 26 novembre 2014, senza escludere la possibilità che ad esso possano essere associati ulteriori termini volti a circoscrivere la ricerca stessa.

Il Garante, entrando poi nel merito, ha ordinato a Google di deindicizzare l'*url* che rinviava all'unico articolo avente ad oggetto, in via diretta, la notizia della condanna penale inflitta al ricorrente, il quale all'epoca ricopriva un ruolo diverso da quello attualmente svolto. L'Autorità ha ritenuto infatti che, considerato il tempo trascorso e l'intervenuta riabilitazione, la notizia non risultasse più rispondente alla situazione attuale.

Viceversa, con riguardo agli articoli ai quali rinviavano gli ulteriori *url* indicati dal ricorrente, il Garante ha riconosciuto che questi, pur richiamando la medesima vicenda giudiziaria, 'inseriscono la notizia in un contesto informativo più ampio, all'interno del quale sono fornite anche ulteriori informazioni' legate al ruolo istituzionale attualmente ricoperto dall'interessato e che tali risultati erano di indubbio interesse pubblico 'anche in ragione del ruolo nella vita pubblica rivestito dal ricorrente, che ricopre incarichi istituzionali di alto livello'. Pertanto, riguardo alla richiesta di una loro rimozione, ha dichiarato il ricorso infondato.

Il Garante, dunque, in linea con la giurisprudenza comunitaria e con il lavoro condotto dal Gruppo dei Garanti europei nell'ambito delle Linee Guida citate, afferma che il trascorrere del tempo, pur essendo l'elemento più importante per prendere in considerazione l'accoglimento di una richiesta ad 'essere dimenticati', non è tuttavia l'unico elemento da valutare, in quanto l'esercizio del diritto all'oblio può incontrare altri rilevanti limiti quando 'le informazioni per le quali viene invocato risultino connesse al ruolo che l'interessato ricopre nella vita pubblica'.

Banche: no agli accessi indebiti ai conti correnti - Provvedimento del Garante n. 286 del 22 giugno 2017

Il trattamento illecito dei dati a seguito di accesso non autorizzato da parte di un dipendente di una banca sul conto corrente di un cliente è stato oggetto del recente provvedimento del Garante in commento.

L'Autorità è intervenuta a seguito della segnalazione di una cliente che lamentava l'illecita comunicazione a terzi non autorizzati di dati personali che la riguardavano. In particolare, la segnalante denunciava che, nell'ambito di un procedimento civile, la controparte in giudizio aveva depositato una memoria difensiva nella quale erano riportate date e cifre di versamenti eseguiti dall'interessata in un determinato periodo di tempo. Informazioni che, secondo quanto sostenuto dalla segnalante, la controparte avrebbe ricevuto da un proprio congiunto in servizio presso la stessa filiale ove aveva il conto corrente.

L'istituto di credito, in risposta alla richiesta di informazioni formulata dall'Autorità, nel confermare quanto già comunicato all'interessata, ha sostenuto che 'non risultano accessi indebiti al conto corrente intestato alla segnalante', precisando che 'all'epoca dei fatti, il congiunto del dipendente prestava servizio presso una filiale diversa da quella di radicamento del conto corrente della Signora e quindi, grazie ai profili di sicurezza adottati dalla banca, poteva operare unicamente sui rapporti della filiale di appartenenza ed era materialmente impossibilitato, con gli strumenti aziendali a disposizione, ad accedere a rapporti radicati presso altre filiali'.

Ad una successiva richiesta dell'Autorità, l'Istituto di credito aveva esteso le sue indagini ad un periodo temporale più ampio ed aveva scrutinato l'attività di più filiali.

Da questa successiva indagine era emerso che *'nonostante la circolarità tra le filiali della banca limitata ad alcune operazioni, il soggetto in esame procedeva ad interrogare il conto corrente della segnalante anche da filiali diverse da quella di appartenenza del rapporto, senza apparenti motivazioni operative'*.

Sebbene all'epoca cui risalgono i fatti non fosse ancora entrato in vigore l'obbligo, per gli istituti di credito, di adottare le misure necessarie previste dall'Autorità con il provvedimento del 12 maggio 2011 'in materia di circolazione delle informazioni in ambito bancario e di tracciamento delle operazioni bancarie', le indagini effettuate, anche grazie ai profili di sicurezza comunque adottati dal titolare del trattamento in questione, hanno consentito di accertare che presso la banca è stato effettuato, in assenza del consenso dell'interessata o di altro legittimo presupposto, un trattamento illecito di dati riferiti alla segnalante (artt. 11, lett. a), 23 e 24 del Codice) nelle forme della consultazione e della loro (presumibile) successiva comunicazione a terzi (nel caso di specie, il congiunto del dipendente, controparte dell'interessata in giudizio civile). Ciò è verosimilmente avvenuto per effetto del comportamento posto in essere da un dipendente della banca che, in qualità di incaricato del trattamento e discostandosi dalle istruzioni ricevute, ha effettuato



un trattamento illecito in quanto in contrasto con le disposizioni vigenti (artt. 4, comma 1, lett. h), 30, 167 e 169 del Codice) e con le specifiche prescrizioni impartite dall'Autorità al punto 3 del provvedimento del 25 ottobre 2007 concernente 'Linee guida in materia di trattamento dei dati personali della clientela in ambito bancario'.

Per quanto di interesse in questa sede è utile richiamare le prescrizioni del Garante relativamente al profilo degli accessi informatici da parte dei dipendenti delle banche ai dati relativi alla clientela e al correlato tracciamento delle operazioni poste in essere dagli stessi:

— la policy di sicurezza delle banche deve prevedere una serie di adempimenti, quali:

- il 'tracciamento' degli accessi ai sistemi e i tempi di conservazione dei relativi file di log.
- il tracciamento delle operazioni
- la conservazione dei log di tracciamento delle operazioni.
- l'implementazione di alert volti a rilevare intrusioni o accessi anomali e abusivi ai sistemi informativi.
- le informazioni da rendere all'interessato in caso di accessi non autorizzati;
- le comunicazioni al Garante.

Inoltre, i provvedimenti dell'Autorità sopracitati da un lato richiamano espressamente l'obbligo, per gli istituti di credito, di identificare la clientela nell'esecuzione delle diverse operazioni bancarie e dall'altro, prescrivono agli stessi l'effettuazione di attività di controllo interno, con cadenza almeno annuale, sulla legittimità e liceità degli accessi ai dati effettuati dai propri incaricati, prevedendo altresì che l'esito dell'attività di controllo sia messo a disposizione del Garante, in caso di specifica richiesta (v. par. 4.3.2 provv. del 12 maggio 2011).

Ciò al fine di consentire agli istituti di credito, da un lato, di assumere ogni opportuna iniziativa idonea ad evitare, per quanto possibile, incidenti simili a quello occorso nel caso in esame (dei quali possono essere chiamati a rispondere ai sensi dell'art. 15 del Codice) nonché, nella prospettiva ormai prossima dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento sulla protezione dei dati, di assicurare il rispetto del principio di 'responsabilità del titolare del trattamento' (c.d. *accountability*) di cui all'art.24 del Regolamento (UE) 2016/679.

Sulla scorta di quanto sopra richiamato, il Garante ha dunque dichiarato illecito il trattamento dei dati personali della segnalante effettuato dall'istituto di credito per il tramite del proprio incaricato che ha posto in essere una serie di accessi al conto corrente della medesima, senza apparenti motivazioni operative, da filiali diverse da quella in cui il conto era radicato.

Privacy dei lavoratori: le indicazioni del Gruppo dei Garanti europei - *Opinion on data processing at work 2/17, 8 June 2017, WP 29 - Article 29 Data Protection Working Party*

Il Gruppo dei Garanti europei (WP29) ha elaborato un documento che, tenendo conto sia della normativa vigente sia delle novità introdotte dal Regolamento UE 2016/679, definisce un quadro dei principi fondamentali per il corretto trattamento dei dati in ambito professionale (*Opinion on data processing at work 2/17, 8 June 2017, WP 29*), al fine di sfruttare le potenzialità delle reti sociali e delle nuove tecnologie senza violare la privacy dei lavoratori.

Di seguito, si sintetizzano le indicazioni principali date dal WP29:

- **Diritto al rispetto della vita privata, della libertà e dignità del lavoratore:** I Garanti hanno ricordato che ogni lavoratore, indipendentemente dal tipo di contratto a lui applicato, ha diritto al rispetto della vita privata, della sua libertà e dignità. Deve innanzi tutto essere adeguatamente informato sulle modalità di trattamento dei dati personali in maniera chiara, semplice ed esaustiva, soprattutto quando siano previste forme di controllo del lavoratore, che comunque dovranno essere rispettose anche delle norme nazionali.
- **Proporzione tra controllo e finalità:** ogni trattamento deve essere proporzionato alla finalità perseguita, e deve essere limitato quanto più possibile l'uso dei dati personali. Gli strumenti di geolocalizzazione, ad esempio, possono essere utilizzati per finalità strettamente aziendali e al lavoratore deve essere lasciata la possibilità di disattivare, se necessario, il localizzatore (come i gps).
- **Controllo della posta elettronica e internet:** è legittimo introdurre strumenti e tecnologie, come quelle per l'analisi del traffico, per ridurre i rischi di attacchi informatici e la diffusione di informazioni riservate, ma non si può spiare la posta dei dipendenti o la loro navigazione internet. Anche in questo caso devono essere privilegiate misure preventive, assolutamente trasparenti, che segnalino ad esempio ai dipendenti la violazione che potrebbero stare per commettere.
- **Social network:** l'eventuale consultazione o il monitoraggio dei social network devono essere limitati ai soli profili professionali, escludendo la vita privata di dipendenti o candidati all'assunzione. Vale sempre, infatti, il diritto fondamentale a non essere oggetto di discriminazione come quelle basate sulle idee politiche, l'impegno sociale o altri aspetti della sfera personale o familiare.
- **Offerta di spazi privati su computer aziendali e servizi cloud:** per favorire il corretto utilizzo degli strumenti e delle policy aziendali nel rispetto della privacy dei lavoratori, i Garanti invitano i datori di lavoro a offrire, ad esempio, connessioni WiFi *ad hoc* e a definire spazi riservati - su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica - dove possono essere conservati documenti o inviate comunicazioni personali, non accessibili al datore di lavoro se non in casi assolutamente eccezionali.
- **Il consenso dei lavoratori non è sufficiente per legittimare il trattamento:** Il consenso al trattamento, per essere considerato valido, deve essere libero. Partendo da tale assunto, i Garanti hanno evidenziato che, stante la disparità di potere tra le due parti del contratto di lavoro (datore di lavoro e dipendente) per le aziende ed enti pubblici non sarà sufficiente acquisire il consenso dei dipendenti per il trattamento dei loro dati. I Garanti suggeriscono, quindi, di valutare, quale base legale del trattamento, il ricorso a disposizioni normative o contrattuali oppure di far valere il proprio 'legittimo interesse' (esempio: diritto alla sicurezza), in un rapporto comunque di bilanciamento con i diritti e le libertà dei lavoratori alla luce dei principi di necessità e proporzionalità. Oltre che libero, il consenso dovrà, naturalmente, essere informato.



Regulatory compliance

La riforma del D.Lgs. 231/2007 e il venir meno della responsabilità penale dell'OdV

A seguito della riforma del Decreto n. 231 del 2007 operata con il D.Lgs. n. 90 del 2017, è venuto meno ogni riferimento all'Organismo di Vigilanza nell'ambito della disciplina antiriciclaggio e quindi viene meno ogni ipotesi di responsabilità penale dei componenti di quest'organo con riferimento ai delitti previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2007.

In particolare, nell'originaria versione degli artt. 52 e 55 del D.Lgs. n. 231 del 2007 erano previste alcune ipotesi di diretta responsabilità penale dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In base alla prima disposizione era fatto espressamente obbligo ai componenti di tale collegio di comunicare a diversi soggetti, fra cui gli organi di vigilanza e i legali rappresentanti della società (ad es. con riferimento alle comunicazioni verso l'esterno alle Autorità di Vigilanza di settore, al Ministero dell'economia e delle finanze, all'Unità di Informazione Finanziaria, ed alle comunicazioni all'interno dell'organizzazione al rappresentante legale della Società), tutti gli atti o i fatti di cui fossero venuti a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che potessero costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'articolo 7, comma 2 D.Lgs. n. 231 del 2007 (ad es. con riferimento all'adeguata verifica della clientela), nonché le infrazioni alle disposizioni di cui agli artt. 36, 41, 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14, e art. 50 D.Lgs. n. 231 del 2007 di cui avessero avuto notizia; l'omessa effettuazione di tali comunicazioni veniva punita dall'art. 55, comma 5, con la pena della reclusione fino a un anno e con la multa da 100,00 a 1.100,00 euro.

Tuttavia, nonostante la disciplina relativa alla responsabilità penale dell'Organismo sia stata abrogata *in toto*, è necessaria una precisazione. L'abrogazione delle precedenti ipotesi di reato, previste dal D.Lgs. 231/2007, che potevano essere realizzate dai componenti dell'Organismo di Vigilanza, non significa che costoro dovranno ritenere estranei alla loro competenza, e quindi dai correlati obblighi di vigilanza, i protocolli organizzativi adottati dall'ente in tema di prevenzione dei reati di riciclaggio, impiego e autoriciclaggio in quanto ad oggi le citate fattispecie costituiscono reati presupposto *ex D.Lgs. 231/2001* e di conseguenza i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo dovranno prevedere protocolli finalizzati a mitigare il rischio reato collegato alle fattispecie indicate e l'OdV dovrà continuare a vigilare sulla corretta attuazione e sul rispetto degli stessi.

Infine, va espresso assoluto apprezzamento per la scelta del legislatore del 2017, in quanto l'eliminazione delle fattispecie criminose in tema di violazione della disciplina antiriciclaggio per quanto riguarda i componenti dell'Organismo di Vigilanza, conferma la natura di quest'organo quale soggetto a mera rilevanza interna, deputato solo a garantire l'effettivo funzionamento e il rispetto delle procedure organizzative previste nel relativo Modello, senza attribuirgli alcuna posizione di garanzia con riferimento all'impedimento di delitti da parte degli organi apicali o dei dipendenti dell'ente.



La tragedia ferroviaria di Viareggio e l'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 a enti stranieri operanti in Italia

La sentenza relativa alla tragedia ferroviaria di Viareggio (Sentenza del Tribunale di Lucca n. 222/2017, depositata in Cancelleria il 31 luglio 2017), offre notevoli spunti anche in ambito di responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001) con riferimento tra l'altro all'ambito soggettivo di applicazione del Decreto a enti 'stranieri' per il caso di illeciti commessi da società straniera, con sede all'estero e operanti parzialmente in Italia.

A tal proposito nella sentenza vengono analizzate due contrapposte tesi circa l'applicabilità o meno del Decreto 231 agli enti stranieri. La sentenza aderisce alla tesi che ritiene applicabile il D.Lgs. 231/2001 anche ad imprese straniere a prescindere dal fatto che queste abbiano o meno in Italia una sede secondaria o uno stabilimento e, dunque, a prescindere dal luogo in cui si è verificata la lacuna organizzativa.

Secondo la prima tesi (non applicabilità 231 a enti stranieri), si ritiene che la commissione del reato rappresenta il presupposto necessario perché si incardini la responsabilità dell'ente, per il resto fondata su profili di tipicità soggettiva, vale a dire integrata da condotte inottemperanti ad un dovere di diligenza, eventualmente realizzate là dove l'ente ha la sua sede. Pertanto, laddove le carenze organizzative si siano verificate nella sede straniera, sarebbe quantomeno dubbio che l'illecito possa dirsi commesso in Italia, a fronte del mero fatto che il reato finale viene qui realizzato.

Aderendo a tale prospettazione, dunque, nessuna responsabilità potrebbe essere ravvisata in capo alle società estere, laddove, nonostante i reati di omicidio e lesioni colpose aggravati siano stati commessi in Italia, le supposte carenze gestionali ed organizzative delle società estere indagate si sarebbero eventualmente realizzate oltre il confine nazionale.

Secondo invece la seconda tesi, alla quale peraltro ha aderito il Collegio del Tribunale di Lucca e, aderisce in generale la giurisprudenza, si ritiene applicabile il D.Lgs. 231/2001 anche ad imprese straniere, a prescindere dal fatto che queste abbiano o meno in Italia una sede secondaria o uno stabilimento e, dunque, a prescindere dal luogo in cui si è verificata la lacuna organizzativa.

Ciò in considerazione del principio di imperatività della norma penale, che all'art. 3 del Codice Penale sancisce che il semplice fatto di operare in Italia comporta l'obbligo di rispettarne le sue leggi. Nel caso della tragedia di Viareggio, è accertato che le società estere - pur non avendo stabilito in Italia la propria sede - hanno operato nel territorio italiano, sia mediante locazione di carri cisterna ad una società italiana sia mediante attività di manutenzione. E da queste attività discende, secondo l'opinione espressa dal Collegio, l'ineluttabile obbligo di rispettare le norme vigenti in Italia e la conseguente responsabilità in caso contrario.

A sostegno della menzionata tesi, oltre alle fonti del diritto, nella sentenza in esame si riporta il principio sotteso alle norme relative alla libera concorrenza in forza del quale una inapplicabilità del D.Lgs. 231/2001 alle imprese estere comporterebbe una notevole distorsione del mercato, poiché la responsabilità degli enti costituisce uno dei sistemi maggiormente responsabilizzanti e onerosi per le aziende; fermo restando che occorre anche evitare che imprese italiane si stabiliscano all'estero, pur continuando ad operare in Italia, al mero fine di sottrarsi agli obblighi contenuti nel Decreto in esame.

In conclusione pertanto la sentenza precisa che risulta soggetto alla normativa italiana - quindi anche al Decreto 231/2001 - ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale o anche svolto attività o parti di attività operative in Italia.

Il Giudice si troverà pertanto a dover valutare l'efficacia esimente dei modelli 231 adottati in base a leggi straniere che, per avere efficacia esimente dovranno rispondere ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e, soprattutto, dovranno risultare efficacemente attuati.

Nel caso della tragedia di Viareggio, tuttavia, le società estere non avevano adottato alcun Modello 231, ma soltanto codici di condotta e manuali della qualità, ritenuti del tutto inadeguati dai giudici ai fini della prevenzione dei reati in ambito salute e sicurezza dei lavoratori, lesioni gravi e gravissime, omicidio colposo.



Ente assolto se l'autore del reato agisce nel proprio esclusivo interesse

Il Tribunale di Catania, con sentenza 2133/2016, ha assolto per insussistenza del fatto una società nel settore del trasporto ferroviario imputata ex articolo 25-septies del D. Lgs. 231/2001 in relazione al reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) per aver cagionato il decesso di due operai impegnati in lavori di manutenzione della rete ferroviaria.

La sentenza è particolarmente interessante poiché mostra come di fatto, con riferimento all'art.25-septies del D. Lgs. 231/2001, l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente sia possibile anche laddove il fatto di reato sussiste quando la società adotta un Modello integrando nello stesso il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro elaborato secondo lo standard internazionale BS-OHSAS.

L'adozione e la corretta attuazione del Modello integrato con lo standard internazionale sopra menzionato, unitamente alla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, fa infatti venir meno la colpa di organizzazione che, come più volte precisato dalla Suprema Corte, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Nel caso di specie si può infatti osservare come l'Organo Giudicante, nell'istruttoria dibattimentale ha ritenuto adeguato il sistema di cautele adottate per prevenire fatti di reato del tipo di quelli verificatosi, valutando nondimeno l'assenza di qualsiasi interesse o vantaggio in capo dell'ente. L'incidente che ha determinato la morte degli operai e di cui l'ente è stato chiamato a rispondere con l'accusa di omicidio colposo era in realtà ascrivibile al solo fatto del dipendente che ha violato le regole di sicurezza imposte dall'ente.

Il responsabile aveva infatti contravenuto alle *'istruzioni per la protezione dei cantieri'* redatte dall'ente, per ragioni del tutto estranee all'organizzazione societaria e, segnatamente, per *'terminare in anticipo i lavori così da sottrarsi alla calura pomeridiana'*. La condotta del reo *'era stata quindi determinata solo da una motivazione di natura privata per cui essa non poteva iscriversi in una logica funzionale rispetto all'interesse e al vantaggio dell'ente'*.

Tale aspetto viene evidenziato dal Tribunale laddove lo stesso riferisce che l'istruttoria non ha provato la sussistenza, in capo all'ente ne' del requisito della colpa di organizzazione ne' dell'interesse o vantaggio, anzi come già anticipato in precedenza, la difesa aveva depositato una corposa documentazione concernente l'adozione e l'aggiornamento del Modello, del sistema disciplinare e delle certificazioni ottenute dall'ente ritenendoli adeguati e non sollevando alcuna obiezione sugli stessi e sull'efficace attuazione del Modello.





Studio Associato
Consulenza legale e tributaria

Contatti

it-fmLegalNewsletter@kpmg.it

Sedi

Milano

Via Vittor Pisani 27, 20124
Tel. 02 676441 - Fax 02 67644758

Ancona

Via I° maggio 150/a, 60131
Tel. 071 2916378 - Fax 071 2916221

Bologna

Via Innocenzo Malvasia 6, 40131
Tel. 051 4392711 - Fax 051 4392799

Firenze

Viale Niccolò Machiavelli 29, 50125
Tel. 055 261961 - Fax 055 2619666

Genova

P.zza della Vittoria 15/12, 16121
Tel. 010 5702225 - Fax 010 584670

Napoli

Via F. Caracciolo 17, 80122
Tel. 081 662617 - Fax 081 2488373

Padova

Piazza Salvemini 2, 35131
Tel. 049 8239611 - Fax 049 8239666

Perugia

Via Campo di Marte 19, 06124
Tel. 075 5734518 - Fax 075 5723783

Pescara

P.zza Duca D'Aosta 31, 65121
Tel 085 4210479 - Fax 085 4429900

Roma

Via Adelaide Ristori 38, 00197
Tel. 06 809631 - Fax 06 8077459

Torino

C.so Vittorio Emanuele II 48, 10123
Tel. 011 883166 - Fax 011 8395865

Verona

Via Leone Pancaldo 68, 37138
Tel. 045 8114111 - Fax 045 8114390



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

Tutte le informazioni qui fornite sono di carattere generale e non intendono prendere in considerazione fatti riguardanti persone o entità particolari. Nonostante tutti i nostri sforzi, non siamo in grado di garantire che le informazioni qui fornite siano precise ed accurate al momento in cui vengono ricevute o che continueranno ad esserlo anche in futuro. Non è consigliabile agire sulla base delle informazioni qui fornite senza prima aver ottenuto un parere professionale ed aver accuratamente controllato tutti i fatti relativi ad una particolare situazione.

© 2017 Studio Associato - Consulenza legale e tributaria è un'associazione professionale di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero. Tutti i diritti riservati.

Denominazione e logo KPMG sono marchi e segni distintivi di KPMG International Cooperative ("KPMG International").