



flash info paper

Compliance & Risk Management

luglio 2021

Il presente numero si propone di illustrare le principali novità in tema di compliance normativa in particolare ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, del Regolamento Europeo GDPR e in materia di anticorruzione.

In questo numero:

- Mobility Manager ed il piano degli spostamenti casa-lavoro
- “Decreto semplificazioni”: pari opportunità e centralità dell’ANAC nei progetti finanziati
- Siglato il nuovo protocollo di collaborazione tra ANAC e l’Arma dei Carabinieri
- Gare transfrontaliere: l’ANAC agevola l’accesso alle banche dati per le stazioni appaltanti
- Provvedimenti del garante per la protezione dei dati personali in tema di vaccinazioni nei luoghi di lavoro: ruolo del medico competente
- Parere favorevole del Garante per la Protezione dei Dati Personali in tema di green pass vaccinali. Blocco provvisorio per l’app IO
- La Commissione Europea pubblica le nuove SCC
- Costi infragruppo, deducibilità, criteri, prova (Corte suprema di Cassazione tributaria civile. Ordinanza n. 12268 del 10/05/2021)
- DVR: omesso aggiornamento del rischio da coronavirus (Corte di Cassazione, Sentenza n. 20416 del 24 maggio 2021)
- Infortunio sul lavoro: l’interesse e Il vantaggio dell’ente (Cass. Pen., del 8 giugno 2021, n. 22256)

INDICE

pag.

Sostenibilità d’impresa

2

Anticorruzione

4

Privacy

6

Giurisprudenza

8

vai agli argomenti di interesse!



Vuoi ricevere le notizie da BDO direttamente via email?
Iscriviti alle nostre mailinglist.

BDO

SOSTENIBILITÀ D'IMPRESA

MOBILITY MANAGER ED IL PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

In data 26 maggio 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Ministeriale 12 maggio 2021 recante “Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del *mobility manager*”.

Il presente DM è il primo decreto di attuazione dell'art. 229 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, il quale ha lo scopo di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale. L'art. 229 prevede che le imprese e le pubbliche amministrazioni adottino un piano annuale degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale, a condizione che siano presenti più di 100 dipendenti presso le singole unità locali situate in un capoluogo di regione, in una città metropolitana, in un capoluogo di provincia ovvero in un comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti.

Il Decreto Ministeriale introduce la figura del “*mobility manager* aziendale”, soggetto in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente, con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente.

Tra le funzioni del *mobility manager* aziendale all'interno dell'impresa si segnalano la realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, oltre al supporto sull'adozione, l'adeguamento e la verifica attuativa del piano, ai fini di un suo eventuale aggiornamento, attraverso il monitoraggio degli spostamenti e la valutazione, mediante indagini specifiche, del loro livello di soddisfazione e sulla base delle indicazioni ricevute dal comune territorialmente competente.

Da ultimo, il DM definisce il contenuto e lo scopo del “Piano degli spostamenti casa-lavoro” (PSCL), ovvero lo strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa. Ai sensi dell'art. 3 del Decreto, tale strumento deve essere adottato obbligatoriamente per quelle realtà territoriali che rientrano nei requisiti sanciti dall'art. 229 del Decreto-Legge. Inoltre, è stato specificato che il concetto di “dipendente” deve essere esteso anche a tutte le persone che, seppur dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro.

Il PSCL dovrà contenere l'individuazione delle misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale verso forme di mobilità sostenibile alternative.

In particolare, dovrà tenere in considerazione:

1. l'analisi degli spostamenti dei dipendenti
2. le loro esigenze di mobilità e
3. lo stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato.

Il PSCL dovrà definire, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi per:

- i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto
- l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività
- la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente DM, verrà emanato un successivo decreto direttoriale dei Ministeri coinvolti, il quale conterrà le «Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)».

Per quanto riguarda la prima fase di applicazione, i PSCL verranno adottati entro centottanta giorni dall'entrata in vigore del presente DM e dovranno essere trasmessi al comune territorialmente competente entro quindici giorni dall'adozione.

Fonte:

Decreto Ministeriale 12 maggio 2021, pubblicato in G.U. il 26 maggio 2021

“DECRETO SEMPLIFICAZIONI”: PARI OPPORTUNITÀ E CENTRALITÀ DELL'ANAC NEI PROGETTI FINANZIATI

Il Decreto-Legge n. 77/2021 (“Decreto semplificazioni”), pubblicato in G.U. il 31 maggio 2021, in vigore dal 1° giugno 2021, definisce il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare ed agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Tra le misure di maggior rilievo, si segnalano due interventi contenuti nel Titolo IV dei “Contratti pubblici” disciplinati all'interno delle “Disposizioni di accelerazione e snellimento delle procedure e di rafforzamento della capacità amministrativa” (Parte II del Decreto-Legge).

L'art. 47 del Decreto-Legge persegue le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, nei contratti pubblici.

Nello specifico, le stazioni appaltanti dovranno prevedere, nei bandi di gara, specifiche clausole dirette all'inserimento di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani di età inferiore a trentasei anni e donne, come requisiti necessari e premiali dell'offerta.



Tra i requisiti necessari dell'offerta, gli operatori economici si assumono l'obbligo di assicurare una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, all'occupazione giovanile e femminile.

Tra le misure premiali in sede di assegnazione del punteggio, si terrà conto di una serie di fattori quali: l'ente non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori; l'adozione di specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché le modalità innovative di organizzazione del lavoro; aver rispettato i principi della parità di genere ed adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità.

Infine, saranno riconosciuti punteggi aggiuntivi per le aziende che abbiano presentato o si impegnino a presentare una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 254/2016, che copra i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva e assicuri la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta (anche attraverso la descrizione del modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, tra cui i Modelli di Organizzazione e di Gestione ex D.Lgs. 231/01).

L'art. 47 prevede che debba essere redatto un rapporto sulla situazione del personale (maschile e femminile in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei passaggi di categoria o di qualifica, della retribuzione effettivamente corrisposta, ecc.), che deve essere prodotto al momento della presentazione della domanda, a pena di esclusione. Tale obbligo era originariamente previsto, con frequenza biennale, per le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti.

Ora, tale obbligo è stato esteso anche agli altri operatori economici che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti che devono presentare il rapporto entro sei mesi dalla conclusione del contratto. In questi casi, la violazione dell'obbligo determina l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento.

La seconda misura, contenuta nell'art. 53 del Decreto in esame, interviene direttamente sul Codice degli appalti pubblici (D.Lgs. n. 50/2016), prevenendo la centralità dell'ANAC nella gestione delle informazioni relative agli appalti ed agli operatori economici attraverso l'istituzione di una Banca dati nazionale dei contratti pubblici che diventa la fonte informativa prioritaria anche in materia di pianificazione e monitoraggio dei contratti.

Presso la Banca dati saranno raccolte tutte le informazioni riferite agli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione, alla scelta del contraente, all'aggiudicazione e all'esecuzione di lavori, servizi e forniture relativi all'affidamento.

Inoltre, presso la Banca dati saranno raccolti i fascicoli virtuali degli operatori economici contenenti i dati e le informazioni relativi ai requisiti generali e speciali previsti dal Codice degli Appalti a disposizione delle valutazioni degli stessi da parte delle stazioni appaltanti ai fini delle verifiche circa l'assenza di motivi di esclusione (es. condanna con sentenza definitiva o sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del c.p.p. per i reati normativamente previsti), le attestazioni relative al possesso dei requisiti normativamente previsti, nonché la qualificazione dell'operatore.

Fonte:

Decreto-Legge n. 77/2021, pubblicato in G.U. il 31 maggio 2021



ANTICORRUZIONE

SIGLATO IL NUOVO PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE TRA ANAC E L'ARMA DEI CARABINIERI

È stato siglato il nuovo Protocollo di collaborazione tra l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e l'Arma dei Carabinieri. La collaborazione consentirà di agevolare e rafforzare ulteriormente i rapporti istituzionali e di migliorare lo svolgimento delle attività previste dall'intesa. Il Protocollo fornirà supporto sia per l'attività di vigilanza che per lo svolgimento di ispezioni congiunte, prevedendo inoltre un periodico scambio di dati e informazioni.

L'aggiornamento del Protocollo implementa una stretta collaborazione tra ANAC e Arma dei Carabinieri in materia di appalti, per l'instaurazione di un più efficace controllo sull'osservanza della normativa riferita alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo alle commesse afferenti ai fabbisogni di scuole e strutture sanitarie pubbliche.

Le aree di collaborazione fra l'Arma dei Carabinieri e l'ANAC riguardano:

- 1) la verifica della regolarità delle procedure di affidamento di contratti pubblici e della loro corretta esecuzione;
- 2) la prevenzione della corruzione e vigilanza sul rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione e dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione;
- 3) gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- 4) la inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico.

Inoltre, nel contesto degli ambiti sopra individuati, le aree di collaborazione sono individuate in particolare nella:

- prevenzione e contrasto della violazione delle norme in materia di sicurezza e di ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro nell'esecuzione di un contratto pubblico di lavori, servizi e forniture;
- prevenzione e contrasto della violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza alimentare nell'espletamento di commesse afferenti a contratti pubblici di servizi ristorazione e mensa, con particolare riferimento a quelli per il soddisfacimento di fabbisogni di scuole e strutture sanitarie pubbliche;
- condivisione di informazioni sull'attività d'impresa, ai fini delle valutazioni dei requisiti per il rilascio del rating di legalità delle imprese;
- condivisione di informazioni relative alla segnalazione o all'accertamento di conflitti di interessi e/o incompatibilità, anche potenziali, nell'espletamento di funzioni o incarichi pubblici, ed in particolare nell'adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali;
- condivisione di segnalazioni provenienti dai responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Infine, l'Autorità potrà avvalersi del supporto del:

- 1) Comando Unità Forestali, Ambientali e Agroalimentari Carabinieri, cui sono attribuiti compiti particolari di elevata specializzazione in materia di tutela dell'ambiente, del territorio e delle acque, nonché nel campo della sicurezza e dei controlli nel settore agroalimentare, anche a mezzo di:
 - Comando Carabinieri per la Tutela Ambientale, cui sono attribuiti compiti di vigilanza, prevenzione e repressione delle violazioni compiute in danno dell'assetto ambientale, di salvaguardia del patrimonio naturale e di tutela dell'equilibrio ecologico;
 - Comando Carabinieri per la Tutela Agroalimentare, cui competono, tra l'altro, i controlli in materia di regolare applicazione di regolamenti comunitari, nonché le attività di prevenzione e repressione di frodi nel settore agroalimentare;
- 2) Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro, cui sono attribuiti i poteri ispettivi e di vigilanza per l'applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché delle conseguenti direttive di attuazione emanate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ovvero dalla Regione Sicilia, per quanto di autonoma competenza;
- 3) Comando Carabinieri per la Tutela della Salute, cui sono attribuiti poteri ispettivi e di vigilanza su attività di produzione, somministrazione, deposito o vendita di prodotti destinati all'alimentazione umana;
- 4) Comando Carabinieri per la Tutela del Patrimonio Culturale, cui sono attribuiti compiti di prevenzione e contrasto di tutte le violazioni di legge in materia di patrimonio culturale.

Fonte:

<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ProtocolliIntesa/2021/Prot.ANAC.ArmaCC.18.05.21.pdf>



GARE TRANSFRONTALIERE: L'ANAC AGEVOLA L'ACCESSO ALLE BANCHE DATI PER LE STAZIONI APPALTANTI

Con Comunicato del 19 maggio 2021, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha fornito indicazioni operative alle stazioni appaltanti degli Stati membri dell'Unione Europea per agevolare la verifica dell'inesistenza delle cause di esclusione previste dalle norme europee (art. 57 della Direttiva 2014/24/UE) nei confronti delle imprese italiane che partecipino a gare transfrontaliere.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione gestisce, in ottemperanza dell'art. 213, co. 10, D.Lgs. n. 50/2016, il «Casellario Informatico dei contratti di lavori, servizi e forniture» istituito presso l'Osservatorio, contenente tutte le notizie, le informazioni ed i dati relativi agli operatori economici con riferimento alle iscrizioni previste dall'art. 80 del medesimo decreto che devono formare oggetto di annotazione a carico dei singoli operatori economici.

La direttiva europea 2014/24/EU ha introdotto lo strumento informatico «e-Certis», servizio online realizzato dalla Commissione Europea che consente alle stazioni appaltanti di conoscere i registri nazionali dove recuperare le informazioni pertinenti agli operatori economici e permette di identificare i differenti certificati/attestati richiesti nelle procedure pubbliche di appalto nell'Unione Europea.

L'utilizzo di e-Certis in Italia è stato recepito dal D.Lgs. n. 50/2016, in particolare dai seguenti articoli: art. 85 «Documento di Gara Unico Europeo», art. 86 «Mezzi di prova» e art. 88 «Registro on line dei certificati (e-Certis)». Nello specifico, l'art.88, co. 2, D.Lgs. n. 50/2016 prevede che «Le stazioni appaltanti utilizzino e-Certis e richiedano in primo luogo i tipi di certificati o le forme di prove documentali che sono contemplate da e-Certis». Per consultare la banca dati e-Certis è necessario inserire la descrizione del documento ricercato e selezionare lo Stato membro. Le informazioni contenute nella banca dati vengono fornite ed aggiornate dai vari stati membri ed è possibile effettuare la ricerca documentale in tutte le lingue dell'Unione Europea.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pertanto reso operativo un collegamento diretto tra il sistema e-Certis e il sito internet dell'Autorità - Sezione Casellario delle Imprese al fine di consentire alle stazioni appaltanti degli Stati membri dell'Unione Europea di accedere ai dati e alle informazioni contenute nel Casellario informatico, in quanto utili ai fini della verifica della sussistenza di taluni motivi di esclusione a carico di offerenti italiani, ai sensi delle disposizioni comunitarie di riferimento.

Le istruzioni operative fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione esplicitano che è legittimamente consentito l'utilizzo delle informazioni della banca dati esclusivamente ai fini della verifica dei requisiti di partecipazione alle procedure di affidamento pubbliche medesime. È rimessa alla stazione appaltante ogni valutazione in ordine alla rilevanza escludente delle informazioni acquisite dal Casellario, da svolgersi sulla base delle disposizioni di recepimento della direttiva europea 2014/24/UE adottate dal singolo Stato membro.

Fonte:

[Comunicato del 19 maggio 2021](#)



PRIVACY

PROVVEDIMENTI DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI IN TEMA DI VACCINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO: RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

In data 13 e 14 maggio 2021 il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha adottato:

- un documento di indirizzo sulla *“vaccinazione nei luoghi di lavoro: indicazioni generali per il trattamento dei dati personali”*;
- un documento sul *“ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riferimento al contesto emergenziale”*.

Ai fini privacy, è necessario evidenziare i punti fondamentali emersi dai predetti documenti:

1. non è consentito al datore di lavoro acquisire direttamente dagli interessati, tramite il medico competente, altri professionisti sanitari o strutture sanitarie, informazioni in merito a *“tutti gli aspetti relativi alla vaccinazione, ivi compresa l'intenzione o meno della lavoratrice e del lavoratore di aderire alla campagna, all'avvenuta somministrazione (o meno) del vaccino e ad altri dati relativi alle condizioni di salute del lavoratore”*;
2. l'informazione relativa all'adesione volontaria da parte della lavoratrice e del lavoratore deve essere trattata solo dal professionista sanitario individuato. Il datore di lavoro, all'atto della presentazione del piano vaccinale aziendale all'Asl territorialmente competente, dovrà limitarsi, sulla base delle indicazioni fornite dal professionista sanitario, ad indicare esclusivamente il numero complessivo dei vaccini necessari per la realizzazione dell'iniziativa;
3. nel caso in cui il datore di lavoro ricorra a strutture sanitarie private ovvero, in assenza del medico competente, alle strutture territoriali dell'Inail, lo stesso adotterà *“iniziative per consentire ai dipendenti, qualora intendano aderire all'iniziativa, di rivolgersi direttamente alle predette strutture”*;
4. il tema del trattamento dei dati relativi alla vaccinazione può allo stato essere inquadrato nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente quindi al medico competente e solamente a lui, di emettere giudizi di idoneità parziale e/o inidoneità temporanea per i lavoratori non vaccinati. Pertanto, il datore di lavoro potrà venire a conoscenza *“del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica”*;

5. al fine di giustificare l'assenza durante l'orario di lavoro per la somministrazione del vaccino, il dipendente fornirà, ove richiesto, al datore di lavoro un' *“attestazione di prestazione sanitaria”*. Qualora da tale attestazione sia possibile risalire al tipo di prestazione sanitaria ricevuta dal dipendente, il datore di lavoro, salva la conservazione del documento in base agli obblighi di legge, dovrà astenersi dall'utilizzare tali informazioni per altre finalità nel rispetto dei principi di protezione dei dati e non potrà chiedere al dipendente conferma dell'avvenuta vaccinazione o l'esibizione del certificato vaccinale.

Fonte:

[Documento di indirizzo - Vaccinazione nei luoghi di lavoro indicazioni generali per il trattamento dei dati personali](#)

[Protezione dei dati - Il ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riferimento al contesto emergenziale](#)

PARERE FAVOREVOLE DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI IN TEMA DI GREEN PASS VACCINALI. BLOCCO PROVVISORIO PER L'APP IO

In data 10 giugno 2021 il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha espresso parere favorevole allo schema di decreto attuativo che attiva la Piattaforma nazionale-DGC per il rilascio del Green - Pass. Tali certificazioni «verdi», introdotte con il decreto “Riaperture” al fine di consentire gli spostamenti tra Regioni, sono ora previste anche per la partecipazione alle feste in occasioni di riti civili o religiosi. Nel corso delle interlocuzioni con il Ministero della Salute, il Garante ha individuato una serie di misure necessarie per la tutela dei dati personali degli interessati. In particolare:

1. le finalità per le quali potrà essere richiesto il Green Pass devono essere previste con chiarezza e stabilite da una norma di rango primario;
2. le certificazioni dovranno essere emesse e rilasciate solo attraverso la Piattaforma Nazionale - DGC e verificate attraverso l'App VerificaC19;
3. i soggetti deputati ai controlli delle certificazioni dovranno essere chiaramente individuati e istruiti.

Gli interessati potranno scaricare il Green Pass:

- attraverso strumenti digitali (es. sito Web Piattaforma Nazionale DGC, fascicolo sanitario elettronico, App Immuni);
- rivolgendosi al medico di famiglia e al farmacista.

Fonte:

[Certificazioni verdi: via libera del Garante, con adeguate garanzie... - Garante Privacy](#)



LA COMMISSIONE EUROPEA PUBBLICA LE NUOVE SCC

In data 4 giugno 2021 la Commissione Europea ha emesso le Standard Contractual Clauses (SCC) aggiornate ai sensi del GDPR per i trasferimenti di dati da:

- Titolari o Responsabili del trattamento nell'UE/SEE (o altrimenti soggetti al GDPR) a Titolari o Responsabili del trattamento stabiliti al di fuori dell'UE/SEE (e non soggetti al GDPR).

Queste SCC aggiornate sostituiranno i tre gruppi di SCC adottati ai sensi della precedente direttiva 95/46 sulla protezione dei dati.

Fonte:

https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/international-dimension-data-protection/standard-contractual-clauses-scc_en



GIURISPRUDENZA

COSTI INFRAGRUPPO, DEDUCIBILITÀ, CRITERI, PROVA. **(CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE TRIBUTARIA CIVILE.** **ORDINANZA N. 12268 DEL 10/05/2021)**

Nel testo dell'ordinanza n. 12268 del 10 maggio 2021, la Corte di Cassazione - sezione tributaria, ha rimarcato una serie di principi in tema di accertamento delle imposte, con specifico riguardo ai costi c.d. infragruppo (ovvero laddove una società del gruppo d'impresе decida di fornire servizi o curare direttamente le attività di interesse comune alle altre consociate, ripartendone i costi fra di esse, al fine di coordinare le scelte operative delle aziende formalmente autonome e ridurre i costi di gestione attraverso economie di scala).

In particolare, le ricorrenti (due S.r.l.) avevano impugnato gli avvisi di accertamento mediante i quali, a seguito di una verifica fiscale da parte della Guardia di Finanza, in relazione ai costi correlati a prestazioni di servizi infragruppo, erano state effettuate riprese fiscali per IRES, IRAP e IVA, adducendo l'ineducibilità dei costi ai fini delle imposte dirette a l'indetraibilità dei relativi importi ai fini dell'IVA per difetto di inerenza con l'attività d'impresa.

Rispetto ai motivi del ricorso, la Corte ha anzitutto affermato che, in tema di accertamento delle imposte sui redditi, l'onere della prova dei presupposti di costi ed oneri deducibili concorrenti alla determinazione del reddito d'impresa, ivi compresa la loro inerenza e la loro diretta imputazione ad attività produttive di ricavi, incombe sul contribuente, il quale è tenuto a dimostrare la coerenza economica dei costi sostenuti nell'attività d'impresa. Inoltre, con specifico riguardo ai costi c.d. infragruppo, costituisce *ius receptum* il principio per cui l'onere della prova in ordine all'esistenza e all'inerenza dei costi sopportati, incombe sulla società che affermi di aver ricevuto il servizio, occorrendo, affinché il corrispettivo da essa versato sia deducibile ai fini delle imposte dirette e l'IVA contestualmente assolta sia detraibile, che questa abbia tratto dal servizio remunerato un'effettiva utilità, obiettivamente determinabile e adeguatamente documentata.

È importante sottolineare quanto affermato dalla Corte, secondo cui, ai fini della dimostrazione del reale vantaggio connesso al costo sostenuto, non è sufficiente l'esibizione del contratto riguardante le prestazioni di servizi fornite, né la fatturazione dei corrispettivi, bensì è richiesta la specifica allegazione di quegli elementi necessari per determinare l'utilità effettiva o potenziale conseguita dalla consociata che riceve il servizio. Sul suddetto punto, va fatto notare che la Corte ha accolto il motivo di doglianza delle ricorrenti, non essendo stati, nel precedente grado di giudizio, vagliati gli elementi forniti dalla contribuente a dimostrazione della inerenza e della utilità economica dei costi in contestazione, tra cui relazioni di due società di revisione, corrispondenza a mezzo mail, agenda meeting, elenco richieste di intervento, libro cespiti, schermate computer - tutta documentazione atta a dimostrare la stretta inerenza tra le attività svolte da una consociata e i ricavi realizzati dalla società verificata.

Fonte:

Corte di Cassazione, Sezione Tributaria, Ordinanza n. 12268 del 10/05/2021

DVR: OMESSO AGGIORNAMENTO DEL RISCHIO DA **CORONAVIRUS (SENTENZA N. 20416 DEL 24 MAGGIO 2021)**

Per la prima volta la Corte di Cassazione si è espressa in materia di omesso aggiornamento/integrazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi (da qui in avanti «DVR») contro i rischi da coronavirus.

La Corte di Cassazione è stata coinvolta per pronunciarsi in merito al sequestro preventivo emesso nei confronti del legale rappresentante di una casa di riposo del catanese accusato di «epidemia colposa» (artt. 438-452 cod. pen.) e di «violazioni in materia di salute e di sicurezza del lavoro» (artt. 65, 68 e 271 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Tra le altre, durante gli accertamenti delle autorità competenti, era emersa «l'omessa doverosa integrazione del documento di valutazione dei rischi con le procedure previste dal DPCM 24 aprile 2020 e l'omesso aggiornamento dello stesso».

A seguito del ricorso presentato dal Procuratore della Repubblica dopo l'annullamento del sequestro preventivo, la Corte si è pronunciata con la sentenza n. 20416 del 24 maggio 2021 per chiarire che non vi è alcuna relazione tra l'omessa integrazione del rischio da coronavirus all'interno del DVR e la diffusione del Covid-19.

La Corte di Cassazione ha, quindi, respinto il ricorso, ritenuto «infondato», in quanto non è possibile accertare l'esistenza di una correlazione tra la mancata integrazione del DVR e la propagazione del Covid-19 tra i pazienti e i dipendenti della casa di riposo. Di fatto, non è possibile escludere che, nonostante l'integrazione del rischio da coronavirus nel DVR, il virus si sarebbe comunque espanso all'interno della struttura per condizioni che prescindono dall'aggiornamento di tale documento.

Fonte:

Corte di Cassazione, Sentenza n. 20416 del 24 maggio 2021



INFORTUNIO SUL LAVORO: L'INTERESSE E IL VANTAGGIO DELL'ENTE (CASS. PEN., DEL 8 GIUGNO 2021, N. 22256)

Con la sentenza n. 22256 dell'8 giugno 2021, la Corte di Cassazione si è espressa per definire la responsabilità dell'ente in occasione di eventuali infortuni sul lavoro dei propri dipendenti.

La Corte si è pronunciata sulla sussistenza del requisito dell'interesse e del vantaggio dell'ente in presenza di reati derivanti dall'inosservanza della normativa antinfortunistica.

Nello specifico, il fatto sul quale si è espressa riguarda una società di selezione dei rifiuti, accusata di illecito amministrativo di cui all'art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001, in relazione al delitto di lesioni personali colpose.

L'attribuzione del D.Lgs. 231/2001 scaturiva dal fatto che il comportamento omissivo del datore di lavoro, già accusato di non conformità alla normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, aveva la finalità di risparmiare i costi relativi alla valutazione del rischio di infortunio, che poteva derivare dalle possibili interferenze tra i conducenti dei carrelli elevatori e gli addetti allo scarico del materiale, ottenendo il tal modo un interesse e/o vantaggio a favore della Società.

Il ricorso in Cassazione da parte della Società è stato accolto precisando che l'ente aveva incaricato un consulente per la predisposizione del DUVRI e che il risparmio di costo per la mancata adozione delle tutele antinfortunistiche era troppo contenuto per ritenere che la Società potesse trarne una «massimizzazione dei profitti».

La Cassazione ricorda anche che:

- l'interesse ricorre solo se «l'autore dell'illecito ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente»
- il vantaggio ricorre solo se «la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto».

La Corte di Cassazione ha, quindi, annullato la sentenza nei confronti della Società, sancendo invece la condanna a carico del solo datore di lavoro.

Di fatto, la Cassazione ha chiarito che la società non deve ritenersi responsabile per gli infortuni sul lavoro se la violazione della normativa antinfortunistica non ha l'obiettivo di risparmiare i costi e massimizzare i profitti, ma deriva esclusivamente da una sottovalutazione del rischio.

Fonte:

Cass. Pen., del 8 giugno 2021, n. 22256



Contatti:
BDO Italia S.p.A.
ras@bdo.it

Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel: 02 58 20 1

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di revisione e consulenza aziendale con oltre 91.000 professionisti altamente qualificati in più di 167 paesi. In Italia BDO è presente con circa 1.000 professionisti con una struttura integrata e capillare che garantisce la copertura del territorio nazionale.

Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 30 giugno 2021.

www.bdo.it



BDO Italia S.p.A., società per azioni italiana, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2021 BDO (Italia) – Flash Info Paper- Tutti i diritti riservati.