

***IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AL  
TEMPO DELLA PANDEMIA: FORSE NON  
TUTTI SANNO CHE ...***

**28 ottobre 2021**

**La raccolta delle informazioni: l'utilizzo degli strumenti informatici  
(art. 4 SL e Privacy)**

**Avv. Luca Failla *Head of Employment & Benefit - Deloitte Legal Italy***



# SOMMARIO

- ❑ **ART. 4 (COME MODIFICATO DALL'ART. 23 D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N.51)**
- ❑ **IL DIVIETO DI CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI**
- ❑ **QUESTIONI ANCORA APERTE**
- ❑ **GLI STRUMENTI AZIENDALI**
- ❑ **IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E I PROFILI DI DATA PRIVACY**
- ❑ **I CD. CONTROLLI DIFENSIVI**
- ❑ **ULTIME NOVITÀ (TRIBUNALE DI VENEZIA 6 AGOSTO 2021, N. 494; CASS, SEZ. LAV., 13 OTTOBRE 2021, N. 27939 CASS., SEZ. LAV., 22 SETTEMBRE 2021, NN. 25731 E 25732)**

# ART. 4 (ART. 23 D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N.51)

*Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi **anche** la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per **esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale** e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.*

***In alternativa**, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

*In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi*

*La disposizione di cui al primo comma **NON** si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*

*Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma **sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro** a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196»*

# IL DIVIETO DI CONTROLLO DEI LAVORATORI

## ART. 4 L. N. 300 DEL 1970

<b>ATTIVITÀ DEI LAVORATORI</b>	Comportamento complessivo tenuto dal lavoratore in azienda, comprendente sia il momento dell'effettiva prestazione, sia le "licenze comportamentali" (pause)
<b>CONTROLLO A DISTANZA</b>	La distanza si riferisce sia alla dimensione <u>spaziale</u> , sia a quella <u>temporale</u> È irrilevante che il controllo sia costante o discontinuo (può essere anche <i>ex post</i> ) (comma 1)
<b>Esigenze organizzative, produttive o attinenti alla sicurezza, tutela patrimonio aziendale</b>	L'apparecchiatura deve essere strettamente necessaria per lo svolgimento dell'attività produttiva
<b>Possibilità di controllo a distanza</b>	Il controllo deve essere «preterintenzionale»: conseguente, dell'apparecchiatura (comma 2) cioè, ad una funzione <u>accessoria ed ineliminabile</u>

# IL DIVIETO DI CONTROLLO DEI LAVORATORI

## ART. 4 L. N. 300 DEL 1970

La nuova disposizione prevede che gli strumenti di controllo a distanza, dai quali *derivi anche la possibilità di controllo* dei lavoratori, possono essere installati esclusivamente:

- per esigenze organizzative e produttive
- per la sicurezza del lavoro
- per ***LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE***

# IL DIVIETO DI CONTROLLO DEI LAVORATORI

## ART. 4 L. N. 300 DEL 1970

### Controllo diretto:

- Si realizza attraverso l'installazione di strumenti finalizzati unicamente al controllo a distanza sull'attività lavorativa dei dipendenti.
- Tale tipologia di controllo è sempre vietata

### Controllo «preterintenzionale»:

- Quando gli strumenti pur se installati in presenza di:
  - i) esigenze di carattere organizzativo produttivo;
  - ii) di sicurezza sul lavoro;
  - iii) o tutela del patrimonio aziendale

rendano comunque possibile un controllo a distanza sull'attività dei dipendenti.

- Tale tipologia di controllo è legittima se:
  - (Profilo sostanziale) Installazione risponda ad esigenze di carattere organizzativo e produttivo o per la sicurezza o tutela patrimonio;
  - (Profilo Procedurale) sia stata autorizzata tramite accordo sindacale o in mancanza provvedimento ITL.

# IL DIVIETO DI CONTROLLO DEI LAVORATORI

ART. 4 L. N. 300 DEL 1970

SEGUE: NOVITÀ IN SINTESI

- **Legittimo impiego senza necessità di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa**
  1. **strumenti ad uso del lavoratore** per *“rendere la prestazione lavorativa”*, e
  2. **strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**
  
- **Utilizzazione dei dati raccolti per (tutte le ) finalità inerenti al rapporto di lavoro (e quindi anche fini disciplinari)**
  
- **Obbligo di rispetto della disciplina in materia di **privacy** con la necessità di (ri)dare al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (informativa privacy e rispetto dei principi di necessità, pertinenza, finalità, correttezza, non eccedenza**

**Sindacato del giudice del lavoro in caso di contenzioso**



**Inutilizzabilità del dato raccolto**

©Riproduzione riservata

# QUESTIONI APERTE

- ❑ Ampia utilizzabilità dei dati raccolti anche sul piano disciplinare
  1. come cambia il contenuto dei **nuovi accordi** ex art. 4;
  2. cosa succede agli **accordi già stipulati**;
  
- ❑ Autorizzazioni ex DTL già in essere: quale sorte ? Nuove autorizzazioni: quali contenuti? Opposizioni ancora possibili?
  
- ❑ Strumenti di lavoro: cosa si intende per **strumenti** utilizzati dal lavoratore *“per rendere la prestazione lavorativa”*;
  
- ❑ Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze: cosa si intende (es. *badge, sistemi di accesso alle aree, aree di parcheggio*)?
  
- ❑ **controlli difensivi** : sono ancora possibili ?



# Gli strumenti aziendali: *i grandi classici*

## ❖ Videosorveglianza

## ❖ Badge

## ❖ GPS (qualificato come **elemento aggiunto** agli strumenti di lavoro quindi necessita di accordo/autorizzazione, a meno che sia installato per consentire una concreta ed effettiva attuazione della prestazione o l'installazione sia richiesta da norme di settore – *Ispettorato nazionale del Lavoro - Circolare n. 2 del 7 novembre 2016; provvedimento del Garante del 9 ottobre 2014*)

## ❖ **Pc - Account posta aziendale** (il PC è semplice strumento di lavoro ma se vengono installati programmi che consentono il monitoraggio specifico della posta elettronica e degli accessi Internet questi rientrano nell'art. 4 SL.

## ❖ Smartphone

# Gli strumenti aziendali: *new entry*

- ❑ **Internet e i social network**
- ❑ **I braccialetti di Amazon** (Servono per guidare i dipendenti nella ricerca dei prodotti sugli scaffali, consentendo un efficientamento dell'attività dei picker all'interno dei magazzini della società, attraverso la triangolazione dei dati relativi al posizionamento del lavoratore e dei pacchi da ritirare – *tanto rumore per nulla, i braccialetti non sono in uso...*)
- ❑ **Il Rabbit** (è un'applicazione installata su un telefono che permette di eseguire le consegne seguendo un itinerario di viaggio suggerito per l'intera giornata con tutti gli stop e le consegne da effettuare – *attualmente in uso: è uno strumento di lavoro necessario per rendere la prestazione lavorativa*)
- ❑ **Google Glass** (dispositivo in grado di fornire informazioni sullo stato dei processi di lavorazione di una catena di montaggio, evidenziare un guasto o segnalare in tempo reale quando la scorta di un certo materiale è arrivata al limite – *allo stato sono implementati in Germania, in Italia sono in fase sperimentale*)
- ❑ **Dati biometrici** (Riconoscimento biometrico elabora impronta digitale/topografia della mano, installato con lo scopo di impedire l'utilizzo dei macchinari di lavoro a soggetti non autorizzati: necessario a rendere la prestazione lavorativa)

# IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E I PROFILI DATA PRIVACY

## Il bilanciamento necessario...degli interessi in gioco



**Diritto alla *privacy* del lavoratore**

Tutela della riservatezza  
**(Art. 12 Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo)**  
Diritto al rispetto della vita privata e familiare  
**(Art. 8 Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo)**  
Divieti di controllo e di indagine sulle opinioni dei lavoratori  
**(Artt. 2, 3, 4, 5, 6, 8 Statuto dei Lavoratori)**



**Potere direttivo datoriale**



Libera iniziativa economica privata  
**(Art. 41 Cost.)**  
Rapporto di subordinazione  
**(Art. 2094 Cod. Civ.)**  
Obbligo di diligenza  
**(Art. 2104 Cod. Civ.)**  
Obbligo di fedeltà  
**(Art. 2105 Cod. Civ.)**  
Potere di controllo a distanza  
**(Art. 4 Statuto dei Lavoratori)**

# IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E I PROFILI PRIVACY

Ogni forma di controllo sui lavoratori/raccolta di dati comporta il trattamento dei dati personali dei lavoratori stessi.

Da ciò deriva l'applicabilità del D.Lgs. n. 196/2003 (come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 di adeguamento al GDPR, Regolamento UE 679/2016) e, dunque, l'obbligo di verificare, caso per caso, se lo strumento di controllo sia stato installato e utilizzato anche in conformità delle prescrizioni dettate dal Codice della Privacy

**...a pena di...**

**INUTILIZZABILITÀ DEL DATO «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» e, quindi, anche ai fini disciplinari e sanzionatori**



Nel rispetto dei principi generali di liceità, finalità, esattezza, pertinenza, non eccedenza, etc... (cfr. *ex art.* 11 D.Lgs. n. 196/2003, oggi art. 5 GDPR) e degli adempimenti previsti, quali informativa, consenso, etc...



**REVISIONE DELLE INFORMATIVE *PRIVACY* *ex art.* 13  
GDPR/RACCOLTA  
DEL CONSENSO**

# IL DATO PERSONALE E IL TRATTAMENTO

**Dato personale:** qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (cd. «**interessato**»), **Art. 4 GDPR**

**Dati sensibili:** dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona, **Art. 9 GDPR**

**Trattamento:** qualsiasi operazione compiuta con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicata a dati personali o insiemi di dati personali, **Art. 4 GDPR**

*es. raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione*

# LA POLICY O REGOLAMENTO PRIVACY: COME FISSARE LE “REGOLE DEL GIOCO”

Il datore di lavoro deve:

- ❑ dare al lavoratore adeguata **informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (articolo 13 GDPR);
- ❑ adottare le misure necessarie a garanzia dei lavoratori riguardanti l'onere di specificare le **modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori medesimi**, indicando chiaramente le modalità di uso degli strumenti messi a disposizione e se, in che misura e con quali modalità, vengano effettuati controlli (Provvedimento GPDP 1 marzo 2007);
- ❑ adottare un ***disciplinare interno (REGOLAMENTO)*** redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da **pubblicizzare** adeguatamente (es. verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.) e da sottoporre ad aggiornamento periodico (Provvedimento GPDP 1 marzo 2007).

# I CD. «CONTROLLI DIFENSIVI»

Categoria di matrice giurisprudenziale finalizzata a legittimare controlli al di fuori dell'art. 4 s.l.:

- controlli finalizzati all'accertamento di **comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa** (Cass. 4746/2002, Cass. 2722/2012)
- controlli ammessi nel caso di già accertato verificarsi dell'illecito, ma anche in ragione del **solo sospetto** o della **mera ipotesi** che tali illeciti siano in corso di esecuzione (Cass. 4984/2014)
- per giurisprudenza maggioritaria, preferibilmente ammissibili i controlli **ex post** a fronte della sussistenza di **elementi indiziari** circa la commissione di illecito (da ultimo Cass. 13266/2018)
- controlli da realizzarsi con modalità **non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti** (Cass. 10955/2015)



Siamo **fuori** dall'ambito di applicazione dell'art. 4 St. Lav.

**non** è necessaria **autorizzazione**  
sindacale/amministrativa

# QUALE SORTE PER I CONTROLLI DIFENSIVI DOPO LA RIFORMA DELL'ART. 4 S.L. ?

Se prima della riforma la giurisprudenza consentiva seppure con difficoltà il “superamento” della procedura sindacale/autorizzazione in tutti i casi in cui i controlli – anche occulti – fossero diretti ad accertare **NON** l’esatto adempimento della prestazione bensì **comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell’immagine aziendale** (ipotesi non tipizzata dal legislatore)

dopo il Jobs Act

La **tutela del patrimonio aziendale** rientra tra le ipotesi tassative in cui poter installare strumenti di controllo...

previo accordo sindacale con le RSA/RSU/autorizzazione ITL

(ipotesi tipizzata dal legislatore - art. 4, comma 1)



conseguenze: quale spazio per i controlli difensivi oggi?



## Lecito il falso profilo del datore di lavoro su Facebook per accertare l'illecito del dipendente (*Corte di Cassazione 27 maggio 2015, n. 10955*)

- ❑ La creazione, da parte di preposto aziendale e per conto del datore di lavoro, di un falso profilo *Facebook*, al fine di effettuare un controllo sull'attività del lavoratore, già in precedenza allontanatosi dalla postazione lavorativa per parlare al cellulare, esula dal divieto di cui all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, **trattandosi di controllo difensivo, volto alla tutela dei beni aziendali.**
- ❑ Nel caso in esame, un operaio è stato licenziato dal proprio datore di lavoro in quanto durante il proprio turno veniva sorpreso a chattare e ad utilizzare *Facebook*
- ❑ In particolare, nell'agosto del 2012, il dipendente si era allontanato dal posto di lavoro per una telefonata privata di circa 15 minuti che gli aveva impedito di intervenire prontamente su di una pressa, bloccata da una lamiera, che era rimasta incastrata nei meccanismi; nello stesso giorno era stato trovato, nel suo armadietto aziendale, un dispositivo elettronico acceso e in collegamento con la rete elettrica e, nei giorni successivi, in orari di servizio, si era intrattenuto con il suo cellulare a conversare su *Facebook*

## Post su Facebook contro i diretti superiori e i vertici aziendali: legittimo il licenziamento (*Cassazione civile sez. lav., 13/10/2021, n.27939*)

- ❑ La pubblicazione di un post sul profilo personale di *Facebook* è idonea a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone
- ❑ Confermata dunque la decisione della Corte di Appello di Roma che, nel novembre 2018, ribadendo il contenuto gravemente offensivo e sprezzante (nei confronti dei superiori e degli stessi vertici aziendali) delle dichiarazioni, espresse a mezzo di tre e-mails e di un messaggio pubblicato, nell'ottobre del 2016, su *Facebook* respingeva il ricorso presentato dal lavoratore avverso il suo licenziamento per giusta causa, a nulla rilevando che la pubblicazione del *post* fosse destinata alla comunicazione esclusiva con i propri «amici»
- ❑ A detta della Corte, infatti, tali dichiarazioni integrerebbero **insubordinazione grave** e, in ogni caso, giusta causa di licenziamento in ragione del loro carattere plurioffensivo e dell'idoneità delle stesse a precludere «*la perseguibilità del rapporto, per l'elisione del legame di fiducia tra le parti, anche considerato il ruolo aziendale del predetto addetto*».

**LA POLICY AZIENDALE AFFISSA IN UN ESPOSITORE ACCANTO AL DISTRIBUTORE DEL CAFFÈ E PUBBLICATA NELL' «INTRANET» AZIENDALE CONSENTE AL DATORE DI LAVORO DI UTILIZZARE LE INFORMAZIONI RACCOLTE MEDIANTE APPARECCHIATURE UTILIZZATE DAI DIPENDENTI A FINI DISCIPLINARI (Tribunale Venezia 6 agosto 2021, n. 494)**

- All'esito del controllo effettuato su tutti i PC aziendali da un consulente informatico e da un'agenzia investigativa è emerso che il dipendente aveva fatto *«uso intenso del pc a fini personali mediante memorizzazione di dati personali quali files e foto ... nonché accesso ad internet per leggere la posta personale e per interessi privati (tra cui il frequente accesso a vari siti pornografici), accesso a files personali contenuti in chiavette usb e memorie di massa esterne, con conseguente sottrazione di tempo all'attività lavorativa e rischio per la sicurezza informatica»*
- Il Tribunale ha ritenuto che *«il datore di lavoro può utilizzare per fini connessi al rapporto di lavoro le informazioni raccolte mediante le apparecchiature utilizzate dai dipendenti, se sussistono i requisiti espressi dai commi 1 e 2 del predetto art. 4 Stat. Lav.: condizione essenziale, a tal fine, è che venga fornita idonea notizia ai dipendenti circa le modalità di uso degli strumenti di lavoro e di effettuazione dei controlli cd. difensivi, nel rispetto di quanto previsto dal Codice della Privacy».*
- Ritenuto soddisfatto requisito della Policy aziendale depositata in atti e resa nota tramite affissione *«in un espositore accanto al distributore del caffè e anche presente in un'apposita cartella del server aziendale accessibile a tutto il personale».*

**LE INFORMAZIONI TRATTE DALLA "CHAT" AZIENDALE, DESTINATA ALLE COMUNICAZIONI DI SERVIZIO DEI DIPENDENTI, COSTITUISCONO UNO STRUMENTO DI LAVORO MA INUTILIZZABILI SENZA ADEGUATA INFORMAZIONE PREVENTIVA (Cass. 22 settembre 2021, n. 25731)**

- ❑ *«La "chat" aziendale, destinata alle comunicazioni di servizio dei dipendenti, è qualificabile come strumento di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, st.lav. novellato, essendo funzionale alla prestazione lavorativa, con la conseguenza che le informazioni tratte dalla "chat" stessa, a seguito dei controlli effettuati dal datore di lavoro, sono inutilizzabili in mancanza di adeguata informazione preventiva ex art. 4, comma 3, st.lav.»*
- ❑ Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento comminato a una lavoratrice - per avere quest'ultima inviato ad una collega, su una "chat" aziendale, messaggi offensivi nei confronti, tra l'altro, di un superiore gerarchico -, sul presupposto che il datore fosse venuto a conoscenza dei messaggi stessi in occasione di un controllo tecnico del quale non era stata data alcuna preventiva comunicazione alla lavoratrice medesima

**SI PUÒ ANCORA PARLARE DI CONTROLLI DIFENSIVI CON RIFERIMENTO AI CONTROLLI TECNOLOGICI FINALIZZATI ALLA TUTELA DI BENI ESTRANEI AL RAPPORTO DI LAVORO, PER EVITARE COMPORTAMENTI ILLECITI? (Cassazione civ. sez. lav. sentenza 22 settembre 2021, n. 25732)**

- ❑ Licenziamento per giusta causa di una lavoratrice accusata di aver diffuso nella rete aziendale un virus proveniente da un file scaricato da internet sul pc aziendale in dotazione, per motivi personali
- ❑ Secondo *«la ricorrente la datrice di lavoro ... non avrebbe potuto utilizzare tali dati a fini disciplinari in quanto, in assenza di un'adeguata informazione delle modalità di effettuazione dei controlli, l'ulteriore utilizzo per fini connessi al rapporto di lavoro ne è precluso»*
- ❑ La Corte d'Appello di Roma aveva respinto il ricorso della lavoratrice statuendo la non configurabilità della violazione dell'art. 4 Stat. Lav., atteso che il controllo sul computer aziendale si era reso necessario per verificare l'origine del virus che aveva infettato il sistema informatico del datore di lavoro e dunque si trattava **di un cd. controllo difensivo**
- ❑ La Corte di Cassazione ha cassato con rinvio la sentenza del gravame statuendo il seguente principio di diritto: *«Sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto. Non ricorrendo le condizioni suddette la verifica della utilizzabilità a fini disciplinari dei dati raccolti dal datore di lavoro andrà condotta alla stregua dell'art. 4 L. n. 300/1970, in particolare dei suoi commi 2 e 3»*

Grazie per l'attenzione!  
**Avv. Luca Faila**  
lufaila@deloitte.it





## Important notice

This document has been prepared by Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l. for the sole purpose of enabling the parties to whom it is addressed to evaluate the capabilities of Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l. to supply the proposed services.

The information contained in this document has been compiled by Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l. and may include material obtained from various sources which have not been verified or audited. This document also contains material proprietary to Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l. Except in the general context of evaluating the capabilities of Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l., no reliance may be placed for any purposes whatsoever on the contents of this document. No representation or warranty, express or implied, is given and no responsibility or liability is or will be accepted by or on behalf of Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l. or by any of its partners, members, employees, agents or any other person as to the accuracy, completeness or correctness of the information contained in this document.

Other than stated below, this document and its contents are confidential and prepared solely for your information, and may not be reproduced, redistributed or passed on to any other person in whole or in part. If this document contains details of an arrangement that could result in a tax or insurance saving, no such conditions of confidentiality applies to the details of that arrangement (for example, for the purpose of discussion with tax authorities). No other party is entitled to rely on this document for any purpose whatsoever and we accept no liability to any other party who is shown or obtains access to this document.

This document is not an offer and is not intended to be contractually binding. Should this proposal be acceptable to you, and following the conclusion of our internal acceptance procedures, we would be pleased to discuss terms and conditions with you prior to our appointment.

Deloitte Legal – Società tra Avvocati a r.l., a company, registered in Italy with registered number 10788500964 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy, is an affiliate of Deloitte Central Mediterranean S.r.l., a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy.

Deloitte Central Mediterranean S.r.l. is the affiliate for the territories of Italy, Greece and Malta of Deloitte NSE LLP, a UK limited liability partnership and a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more about our global network of member firms.

© 2020 Deloitte Central Mediterranean. All rights reserved.

