

IN QUESTO NUMERO

MONOGRAFIA

La cd. "Responsabilità penale" delle Aziende

NOTIZIARIO

- Obblighi per le aziende di cui alla L. 88 del 7 luglio 2009
- Il Ministero dell'Ambiente finanzia progetti di ricerca relativi all'efficienza energetica in aree urbane
- Ispezioni sul lavoro: protocollo d'intesa per gli accessi ispettivi
- Turismo: in arrivo i "buoni vacanza"

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- Il comportamento avventato in fabbrica fa cadere il diritto al risarcimento dell'infortunato.
- Agevolazioni prima casa anche al contribuente che possiede un altro piccolo immobile, che per dimensioni e caratteristiche non è idoneo a fungere da sistemazione abitativa della famiglia.
- Telelaser inoppugnabile anche senza fotografia, valido fino a querela di falso.
- Airbag non funziona? Vittime di incidente vanno risarcite dal produttore.
- Danni patrimoniali al proprietario se il PRG non tiene conto del piano particolareggiato a iniziativa pubblica se, senza un'adeguata motivazione, l'amministrazione ha poi approvato un piano regolatore che non ne tenga conto, impedendo così l'originario progetto edilizio.
- Legittima la sostituzione dei lavoratori in sciopero.
- Riassetto organizzativo: la soppressione del posto di lavoro è un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.
- Lavoro saltuario: nozione e obbligo contributivo.
- Simulazione assoluta di rapporto di lavoro subordinato.
- Amministratore di società compatibile con rapporto di lavoro subordinato.

MONOGRAFIA

La cd. "Responsabilità penale" delle Aziende

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", emanato in attuazione dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto per la prima volta, nel nostro ordinamento la responsabilità in

STUDIO LEGALE LAURENZI

CORSO CAVOUR N. 13 – 06121 PERUGIA - TEL. : +39 075 33342 – 30927 FAX +39 075 5726899
E-MAIL: INFO@AVVOCATOLAURENZI.IT SITO WEB: WWW.AVVOCATOLAURENZI.IT

sede penale delle società e degli enti, per alcuni reati commessi, o tentati, nel loro interesse o a loro vantaggio, da rappresentanti e/o dipendenti.

Fino ad allora, in caso di commissione di reati (Corruzione, Reati di Bilancio, Infortuni sul lavoro, Reati Informatici, etc.) veniva sanzionato l'individuo che aveva commesso il reato e/o il legale rapp.te dell'azienda, la quale -vera fruitrice dei vantaggi del reato- rimaneva indenne da ogni conseguenza.

Il D.Lgs. 231/01 ha fatto in modo che la responsabilità degli enti e delle società, quindi, si sia aggiunta a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il fatto illecito, i quali:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di tali società o enti
- esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo di tali società o enti
- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti.

Le sanzioni previste nei confronti dell'Azienda sono:

- la sanzione pecuniaria (sempre prevista) da € 25.800,00 ad € 1.549.000,00;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ottenuto dall'ente o dalla società (a garanzia della confisca il Giudice può disporre il Sequestro dei beni societari);
- le sanzioni interdittive che, previste per i casi giudicati di più rilevante gravità, possono articolarsi nell'applicazione di una delle seguenti misure temporanee o permanenti:
 - 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività
 - 2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
 - 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblici servizi;
 - 4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - 5) il divieto di pubblicizzare i propri beni o servizi;
- la pubblicazione della sentenza in giornali locali e nazionali, prevista solo nei casi in cui trovino applicazione le sanzioni interdittive cui sopra.
- Il pagamento delle spese processuali, garantite da sequestro conservativo dei beni aziendali.

La responsabilità aziendale è per la commissione non di tutti i reati, ma soltanto di quelli previsti dallo stesso Decreto, ovvero da disposizioni successive di Legge e sono:

- A.** Truffe ai danni dello Stato (Truffe, Malversazioni, Indebita percezione di contributi, etc.);
- B.** Reati di Corruzione;
- C.** Falsificazione (di monete, bolli, carta da bollo, titoli di credito, etc.);
- D.** Reati societari e finanziari (Falso in Bilancio, Illegale ripartizione degli utili, Aggiotaggio, Formazione fittizia del capitale, manipolazione del mercato, abuso di informazioni, etc.);
- E.** Terrorismo ed eversione;
- F.** Reati contro la persona (riduzione in schiavitù, Pedopornografia, etc.);
- G.** Reati Informatici;
- H.** Reati contro la sicurezza dei lavoratori (Omicidio colposo, lesioni colpose) dal 2007;

Di fatto in caso di commissione di uno dei reati sopra elencati, la società soggiace alle pesanti sanzioni che, in casi di particolare gravità, possono portare alla chiusura d'autorità dell'azienda.

La norma dà facoltà alle stesse aziende di redigere da una parte due documenti (Modello Organizzativo e Codice Etico) e dall'altra di istituire un Organismo di Vigilanza i quali, se presenti prima della commissione del reato, possono limitare di gran lunga se non evitare del tutto le sanzioni.

Fino al 2007 poche erano le aziende che si sono dotate di Codice Etico, Modello organizzativo ed Organismo di Vigilanza, in quanto, per la tipologia dei reati prevista, il pericolo di commissione di tali tipologie di reati era molto basso ed, in ogni caso, la Legge lasciava facoltà alle Aziende di aderire o meno, in base alla valutazione del rischio in relazione alla propria attività imprenditoriale.

In concreto si sono adeguate al D.Lgs. 231/01 le aziende più grandi, mentre molte delle P.M.I. hanno ignorato la norma.

Con l'inserimento, nel 2007, dei reati contro la sicurezza dei lavoratori, praticamente ogni azienda, anche la più piccola, ma con dipendenti, è stata coinvolta nel D.Lgs. 231/01: ogni azienda ha il rischio di infortuni sul lavoro ed, in tal caso, rischia una delle sanzioni sopra elencate, ma l'ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 231/01 era rimasta ancora una facoltà.

La situazione è radicalmente cambiata con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08, che ha sostituito la L. 626/94 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 30 del D.Lgs. 81/08, infatti, ha reso **obbligatorio** per ogni azienda di dotarsi degli strumenti di cui al D.Lgs. 231/01.

Attualmente, quindi, non solo è opportuno per ogni azienda dotarsi degli strumenti di cui al D.Lgs. 231/01 (Codice Etico, Modello Organizzativo ed Organismo di Vigilanza), ma è obbligatorio e la semplice mancanza è sanzionata, non solo in caso di commissione di reati, con le sanzioni sopra elencate, ma anche in caso di semplice inosservanza, con le sanzioni previste dal D.Lgs. 81/08.

STUDIO LEGALE LAURENZI

CORSO CAVOUR N. 13 – 06121 PERUGIA - TEL. : +39 075 33342 – 30927 FAX +39 075 5726899
E-MAIL: INFO@AVVOCATOLAURENZI.IT SITO WEB: WWW.AVVOCATOLAURENZI.IT

NOTIZIARIO

Obblighi per le aziende di cui alla Legge 88 del 7 luglio 2009

L'art. 42 della L. 7 luglio 2009 n. 88, che ha recepito la direttiva 2003/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 luglio 2003, che modifica la direttiva 68/151/CEE, ha modificato gli artt. 2250 e 2630 del Codice Civile.

La nuova formulazione dell'art. 2250 c.c., prevede che, sia sulla carta intestata, sia nel sito internet, sia nelle e-mail aziendali debbano essere indicati:

1. l'indirizzo della sede della società;
2. l'ufficio del registro delle imprese presso il quale questa è iscritta;
3. il numero di iscrizione;
4. il capitale indicato secondo la somma effettivamente versata e quale risulta esistente dall'ultimo bilancio.

In caso di mancata ottemperanza a tale obbligo è prevista dall'art. 2630 c.c. (anch'esso modificato dalla L. 88/09) la sanzione amministrativa pecuniaria da € 206,00 ad € 2.065,00 per ogni amministratore.

Le aziende che non hanno ancora ottemperato, pertanto, dovranno inserire con urgenza i dati cui sopra nel proprio sito, nella propria carta intestata e nelle e-mail aziendali.

Il Ministero dell'Ambiente finanzia progetti di ricerca relativi all'efficienza energetica in aree urbane

Il Ministero dell'Ambiente agevola progetti di ricerca finalizzati a ridurre le emissioni inquinanti in aree urbane e a produrre energia elettrica e termica da fonti rinnovabili. I soggetti interessati hanno tempo fino al 21 marzo 2010 per la presentazione delle domande.

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, V Serie Speciale, Contratti Pubblici, n. 150 del 21 dicembre 2009, l'avviso di un bando del Ministero dell'Ambiente a sostegno della ricerca nel campo dell'efficienza energetica e dell'utilizzo delle fonti rinnovabili in aree urbane.

L'accesso ai contributi è consentito alle imprese associate, anche in forma temporanea, a cui devono partecipare obbligatoriamente enti pubblici di ricerca. In via facoltativa, l'associazione può essere composta da associazioni di categoria, agenzie energetiche, ESCO, agenzie, enti o istituti preposti alla comunicazione, informazione e formazione in materia ambientale, enti pubblici.

Il bando agevola gli studi e i progetti di ricerca nelle seguenti aree tematiche:

- incremento dell'efficienza energetica negli usi finali, con particolare riguardo agli interventi mirati alla riduzione delle emissioni inquinanti in aree urbane;
- produzione di energia elettrica e termica da fonti rinnovabili. I progetti presentati, di durata compresa tra 12 e 24 mesi (elevata a 36 mesi nel caso in cui la ricerca preveda la realizzazione di prototipi, la sperimentazione relativa alle prestazioni degli stessi e la validazione dei risultati), devono essere caratterizzati da una elevata replicabilità e dalla possibilità di un rapido trasferimento dei risultati all'industria ai fini della immediata applicabilità.

Rientreranno tra le spese ammissibili le seguenti voci di costo:

- spese per ricercatori o esperti in materia per la definizione del progetto e per l'analisi dello stato dell'arte;
- fornitura di software, hardware e strumentazioni di misura, esclusivamente se strettamente necessari all'ottenimento dei risultati attesi;
- competenze tecnico-scientifiche per l'effettivo sviluppo della ricerca e per la definizione e messa a punto degli interventi agevolabili;
- competenze per la valutazione dell'impatto potenziale, in termini energetici, ambientali e di incremento della qualità dell'ambiente urbano, degli interventi proposti;
- realizzazione di casi di studio o di prototipi, compresi i sistemi di monitoraggio per la valutazione delle prestazioni degli stessi;
- campagne di diffusione dei risultati, compresa la pubblicazione di linee di guida per la realizzazione degli interventi studiati in aree urbane. L'agevolazione è riconosciuta sotto forma di contributo in conto capitale in misura non superiore al 50% dei costi ammissibili (40% in caso di collaborazione fra una grande impresa ed un organismo di ricerca) e comunque fino ad un importo massimo di 500.000 euro.

Le domande devono essere presentate, entro il prossimo **21 marzo 2010**, all'ex Direzione per la salvaguardia ambientale - Divisione IX, Energie rinnovabili - Bando "Fonti rinnovabili in ambiente urbano: Ricerca e innovazione" – Ministero dell'Ambiente, della Tutela del Territorio e del Mare, via Cristoforo Colombo 44, 00147 Roma.

L'istruttoria dei programmi presentati è effettuata da un'apposita Commissione, che verifica il rispetto delle condizioni di ricevibilità e di ammissibilità delle istanze pervenute ed effettua la valutazione dei progetti ai fini della formazione della relativa graduatoria applicando i seguenti criteri:

- rilevanza rispetto ad almeno uno degli ambiti di intervento previsti dal bando: da 0 a 5 punti;
- assortimento del consorzio: presenza e rilevanza delle competenze coinvolte, distribuzione delle mansioni e esperienza acquisita nel settore: da 0 a 5 punti;
- interregionalità del consorzio: da 0 a 5 punti;
- presenza all'interno del consorzio di soggetti appartenenti ad aree svantaggiate, secondo quanto indicato dalla "Carta degli aiuti a finalità regionale 2007-2013": da 0 a 5 punti;
- originalità del progetto proposto: da 0 a 5 punti;

- impatto potenziale del progetto rispetto alla diffusione industriale e commerciale dei risultati e allo sviluppo del mercato di settore: da 0 a 5 punti;
- richiesta di un contributo inferiore al massimo stabilito: da 0 a 6 punti;
- coerenza e corretta strutturazione del piano economico del progetto: da 0 a 5 punti;
- impatto potenziale e replicabilità degli interventi messi a punto all'interno del progetto rispetto all'incremento dell'efficienza energetica negli usi finali: da 0 a 10 punti;
- impatto potenziale e replicabilità degli interventi messi a punto all'interno del progetto rispetto alla produzione di energia elettrica e termica da fonti rinnovabili: da 0 a 10 punti.

Saranno ritenuti ammissibili a contributo solamente i progetti che totalizzano un punteggio complessivo pari almeno a 30.

Ispezioni sul lavoro: protocollo d'intesa per gli accessi ispettivi.

Il Ministero del Lavoro, con nota 23 novembre 2009, ha pubblicato la bozza di protocollo d'intesa con gli ordini professionali e le associazioni datoriali al fine di semplificare e rendere trasparenti gli accessi ispettivi. Nella bozza inviata ai predetti soggetti per l'eventuale sottoscrizione è previsto, tra l'altro che gli ispettori s'impegnino ad inviare al consulente del lavoro il verbale di primo accesso tramite posta elettronica, oltre a rilasciare l'originale al datore di lavoro. Inoltre il personale di vigilanza privilegerà l'esame della documentazione aziendale in possesso del consulente, tenuta presso lo studio del soggetto abilitato alla consulenza del lavoro. Infine, il personale ispettivo dovrà procedere alle verifiche assicurando la minor turbativa possibile all'attività produttiva, tenendo conto delle finalità e delle esigenze dell'accertamento, in particolare nell'ambito di attività rivolte al pubblico. La Direzione Generale del Ministero promuoverà specifici accessi ispettivi volti alla verifica delle corrette modalità di tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUDL) da parte dei soggetti legittimati, nonché al contrasto del fenomeno dell'abusivismo professionale, anche su segnalazione dell'ordine interessato.

Turismo: in arrivo i "buoni vacanza".

Dal 20 gennaio prossimo, attraverso una semplice procedura on-line tutte le famiglie in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 del decreto della presidenza del Consiglio dei Ministri del 21 ottobre, potranno prenotare la propria vacanza. Inviando i propri dati anagrafici, le famiglie risultate idonee, potranno usufruire dei benefici derivanti dalla convenzione stipulata dall'associazione "Noprofit" e il Dipartimento del Turismo istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il 3 luglio scorso. Tali buoni saranno nominativi, distribuiti in tagli da 20 e 5 euro e sono spendibili anche separatamente. Il modulo di richiesta del contributo erogato dallo Stato è in allegato al DPCM del 21 ottobre. Alla conclusione della procedura on-line verrà rilasciato un codice di prenotazione che darà diritto, presentato agli Istituti di Credito entro 10 giorni dal rilascio, a poter richiedere il buono ad una delle agenzie della Banca Intesa-San Paolo. Per ulteriori informazioni e per gli esercizi turistici che volessero aderire, convenzionandosi al programma: www.buonivacanze.it.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

Il comportamento avventato in fabbrica fa cadere il diritto al risarcimento dell'infortunato

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 25 del 5 gennaio 2010, ha respinto il ricorso di un dipendente che si era avvicinato imprudentemente ad un collega che manovrava una macchina perforatrice, riportando gravi lesioni personali.

In particolare, ha motivato la Suprema Corte, escludendo la responsabilità dell'azienda, del manovratore della macchina e dell'assicurazione, con riguardo all'esercizio di attività pericolosa, anche nell'ipotesi in cui l'esercente non abbia adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno e producendo effetti liberatori, e ciò anche quando sia attribuibile al fatto di un terzo o del danneggiato stesso.

Agevolazioni prima casa anche al contribuente che possiede un altro piccolo immobile, che per dimensioni e caratteristiche non è idoneo a fungere da sistemazione abitativa della famiglia.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 100 dell'8 gennaio 2010, ha accolto il ricorso di una contribuente che chiedeva di essere rimborsata dall'imposta di registro pagata senza agevolazioni, per

via di un altro piccolissimo immobile di cui la donna era proprietaria.

Telelaser inoppugnabile anche senza fotografia e valido fino a querela di falso

È quanto stabilito dalla Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 171 dell'8 gennaio 2010, ha spiegato che con specifico riferimento all'apparecchiatura denominata "telelaser", debitamente omologata, è ingiustificata la tesi volta ad escludere che l'accertamento della velocità, con riferimento ad un singolo determinato veicolo, possa essere idoneamente documentato dal verbale degli agenti addetti alla rilevazione, essendo il relativo verbale dotato di efficacia probatoria fino a querela di falso quanto ai dati in esso attestati dal pubblico ufficiale.

Airbag non funziona? Vittime di incidente vanno risarcite dal produttore

D'ora in avanti le case produttrici di airbag dovranno fare molta attenzione a non mettere in commercio prodotti mal funzionanti. La Corte di Cassazione infatti ha affermato che, in caso di incidente, se l'airbag non funziona, chi lo ha prodotto deve risarcire il dan-

no alla vittima o ai parenti della vittima. Se infatti il dispositivo di sicurezza è difettoso, i danneggiati potranno ottenere il risarcimento semplicemente dimostrando “il collegamento causale tra le lesioni subite e l'omesso funzionamento dell'airbag”.

Danni patrimoniali al proprietario se il PRG non tiene conto del piano particolareggiato a iniziativa pubblica e se, senza un'adeguata motivazione, l'amministrazione ha poi approvato un piano regolatore che non ne tenga conto, impedendo così l'originario progetto edilizio.

Lo ha sancito il Tar del Lazio che, con la sentenza n. 85 del 7 gennaio 2010, ha accolto il ricorso di una società proprietaria di un terreno che chiedeva al comune di Nemi i danni patrimoniali.

I giudici hanno messo sullo stesso piano la lottizzazione convenzionata e il p.p. ad iniziativa pubblica.

Legittima la sostituzione dei lavoratori in sciopero

La Cassazione si è pronunciata sulla legittimità di tale sostituzione, con una soluzione articolata.

In una vicenda relativa allo sciopero del personale adibito alla cassa di un ipermercato, il datore di lavoro sostituì gli scioperanti con lavoratori aventi qualifica superiore e con lavoratori interinali.

Nella specie, la sentenza di primo grado, confermata in Appello, aveva ritenuto antisindacale la condotta del datore di lavoro, che in occasione dello sciopero aveva adibito personale di qualifica superiore alle mansioni inferiori del personale astenutosi dal lavoro. La Corte di Cassazione ha cassato la decisione con rinvio, affermando che non costituisce attività antisindacale la condotta del datore di lavoro che, in occasione di uno sciopero, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, adibisce il personale rimasto in servizio alle mansioni dei lavoratori scioperanti, anche se esse sono inferiori alla qualifica dei sostituti, poiché nel bilanciamento del diritto di libera iniziativa economica dell'imprenditore e del diritto di sciopero, quest'ultimo non può dirsi leso quando il primo sia esercitato senza violare norme poste a tutela dei lavoratori.

Riassetto organizzativo: la soppressione del posto di lavoro è un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Il motivo oggettivo di licenziamento, determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo, attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa. È quanto stabilisce la sezione lavoro della Corte di Cassazione (sentenza n. 22648/2009). Secondo la Corte ne consegue che non è sindacabile, nei suoi profili di congruità e opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo, del reparto o del posto cui era adetto il dipendente licenziato. Infatti, la soppressione del posto di un lavoratore costituisce, di per sé, un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, sempre

che risultino l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

Lavoro saltuario: nozione e obbligo contributivo

La Cassazione (sent. 22650/2009), precisa che il lavoro saltuario s'intende prestato in via continuativa quando ricorrono le seguenti condizioni: che sia stato svolto in un periodo intermedio prima e dopo del quale la prestazione di lavoro è continuativa; che sia di contenuto generico, che il datore di lavoro non fornisca la prova che la prestazione lavorativa, intermedia e generica, sia stata effettivamente saltuaria. In tali casi la Suprema Corte sostiene che il lavoro saltuario deve essere assoggettato alla stessa contribuzione previdenziale del lavoro continuativo.

Simulazione assoluta di rapporto di lavoro subordinato.

Ove venga simulato tra le parti un rapporto di lavoro subordinato senza che risulti la volontà delle stesse di concludere altro contratto, senza peraltro lo svolgimento di fatto di una attività avente i requisiti della subordinazione, attesa la natura totalmente fittizia del rapporto, si configura l'ipotesi della simulazione assoluta e pertanto il contratto non produce alcun effetto tra le parti medesime.

Ciò nondimeno, stante il diverso regime probatorio a seconda che la fattispecie simulatoria sia fatta valere dai creditori e/o dai terzi nei confronti delle parti, ovvero da una delle parti nei confronti dell'altra, nel giudizio non può introdursi inter partes la prova testimoniale della simulazione.

Amministratore di società compatibile con rapporto di lavoro subordinato.

La qualifica di amministratore di una società commerciale non è di per sé incompatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società; tuttavia, perché sia configurabile tale rapporto di lavoro subordinato, è necessario che colui che intende farlo valere non sia amministratore unico della società e provi in modo certo il requisito della subordinazione, elemento tipico qualificante che deve consistere nel suo effettivo assoggettamento, nonostante egli rivesta la carica di amministratore, al potere direttivo di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso.