
IN QUESTO NUMERO

MONOGRAFIA

Stretta dei Giudici sull'adozione del "modello 231" per gli infortuni sul lavoro.

NOTIZIARIO

- Tribunale di Perugia: parte la sperimentazione della Conciliazione stragiudiziale.
 - Pari opportunità: in vigore il decreto che inasprisce sanzioni.
 - Nuova "direttiva macchine": significativa correlazione con il D.Lgs. 81/08 e nuovi oneri per le aziende.
 - Approvato il nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).
 - Nuove regole per il CUD.
-

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- Niente responsabilità dei manager sulle sanzioni fiscali.
- Responsabile del servizio prevenzione e protezione rischi (RSPP): l'assenza di poteri operativi non giustifica le omissioni.
- Gestione previdenziale unica al socio che è amministratore unico di società commerciale.
- In caso di separazione, divise a metà le "riserve finanziarie" investite in immobili intestati a un solo coniuge.
- È pubblicità ingannevole promuovere prodotti disponibili solo in piccole quantità.
- L'azienda che si aggiudica l'appalto con le tangenti deve risarcire l'amministrazione del danno all'immagine.
- L'archiviazione dell'accusa di evasione fiscale non ferma l'accertamento.
- I Sindaci delle Srl esonerati dall'azione di responsabilità degli amministratori.
- È reato circolare con il mezzo sottoposto a sequestro finalizzato alla confisca.
- Appalti: per le liti dopo il 2007 giurisdizione esclusiva del Tar.
- Infortuni sul lavoro: solo la "delega tecnica" può esonerare da colpe il titolare dell'Azienda.

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

Stretta dei Giudici sull'adozione del "modello 231" per gli infortuni sul lavoro.

Si riprende l'argomento del **Modello di Gestione** di cui al D.Lgs. 231/01, già trattato nella Newsletter n. 1 del 13.01.2010 (si può scaricare all'indirizzo web <http://www.avvocatolaurenzi.it/archivio.php>), in quanto la Giurisprudenza di merito è, di recente, "pesantemente" intervenuta nella materia.

Il Giudice penale di Trani ha, infatti, condannato alcune Società per violazioni delle norme antinfortunistiche, a seguito dell'omicidio colposo e delle lesioni colpose gravi e gravissime verificatesi sul posto di lavoro, approfondendo così il ruolo e le funzioni del cd. "modello 231" introdotto dal Decreto Legislativo 231/01 (Codice Etico, Modello Organizzativo, Organismo di Vigilanza e Regolamento dell'OdV). Nel tragico caso di specie, alcuni operai morirono a causa di un incidente sul lavoro, verificatosi per intossicazione nella bonifica di alcune cisterne contenenti residui di sostanze pericolose, mentre altri, a seguito dello stesso incidente, riportarono lesioni personali gravi. La tragedia in oggetto ha avuto rilevanza nazionale ed ha coinvolto, a livello giudiziario, molteplici Società.

La sentenza, come detto, è di estremo interesse giuridico in quanto entra nel merito della **Responsabilità Amministrativa delle Società**, nel caso concreto di infortuni sul lavoro, e segue di pochi giorni la sentenza del GIP di Milano (di cui si è data notizia nella precedente Newsletter n. 6 del 17.02.2010) che, invece, aveva proscioltto da ogni Responsabilità Amministrativa una Società che aveva adottato il "modello 231".

I reati presupposti della Responsabilità Amministrativa delle società per omicidio colposo e lesioni (gravi e gravissime) sono stati introdotti nel corpo del D.Lgs. 231/01 (art. 25-septies) sulla Responsabilità Amministrativa, dall'art. 9 della legge delega 123/07 e sono stati poi inseriti nell'art. 300 del Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/08), il quale, all'art. 30, prevede l'obbligo per ogni Azienda di aderire al "modello 231".

Si tratta di reati di evento che scaturiscono da una condotta colposa in materia di prevenzione di infortuni sul lavoro. Nel caso di evento, rappresentato dalla morte o dalle lesioni, il Giudice ha il compito di accertare se la condotta che ha provocato l'evento: **A)** sia stata provocata da scelte che rientrano oggettivamente nella sfera di interesse della Società; **B)** se la condotta medesima abbia provocato almeno un beneficio a quest'ultima, senza apparenti interessi esclusivi di altri. In questi casi, anche alternativi tra loro, scatta la Responsabilità Amministrativa della Società.

Secondo il Giudice, se l'evento delittuoso è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione, si può sostenere che ciò può costituire un vantaggio per l'impresa (ad esempio, un risparmio sui costi per la sicurezza sul lavoro). Una delle Società condannate non aveva adottato il "modello 231" prima della commissione del fatto, né si era dotata e non aveva reso operativo tale modello prima dell'apertura del dibattimento. La difesa della Società ha prodotto solo il D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi) ex D.Lgs. 81/08, ed ha cercato di sostenere l'equiparazione concreta tra tali documenti ed il Modello Organizzativo e Gestionale, previsto dal D.Lgs 231/01. Il Giudice di Trani ha approfondito ed illustrato, nella sentenza in oggetto, le differenze fra il D.V.R. ed il "modello 231", differenze che non sono solo nominali ma anche funzionali.

Il "modello 231" si differenzia per molteplici profili dal D.V.R., ed in particolare per la presenza di alcuni elementi che sono invece assenti nello stesso D.V.R. quali:

- la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
- le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;
- l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- la presenza di previsioni inerenti la modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati.

Inoltre, il Tribunale di Trani ha rilevato che i destinatari del D.V.R. sono diversi dai destinatari del "modello 231": il D.V.R., nello specifico, è rivolto ai Lavoratori, per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo; il "modello 231", si rivolge, invece, a coloro che, all'interno dell'Azienda, sono esposti al rischio di commettere reati colposi e provocare lesioni o morte. **Il "modello 231" ha una duplice finalità sia organizzativa, orientata alla mappatura e alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni, sia di controllo sul sistema operativo, onde garantire la continua verifica ed effettività.** Per il Tribunale di Trani è evidente che il sistema, introdotto dal D.Lgs. 231/01, impone alle Imprese di adottare un modello diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica (D.V.R.), onde in tal modo evitare la Responsabilità Amministrativa.

Un'altra delle Società condannate aveva, invece, adottato e aggiornato il "modello 231". Tale modello, però, presentava una grave lacuna secondo il Giudice: non considerava che, allorquando non siano coinvolti soggetti dipendenti della stessa Società, sia necessario adottare in ogni modo cautele e regole per evitare che dipendenti di altre Società, che non adottano il "modello 231", possano subire lesioni o perdere la vita per infrazioni commesse dai loro Datori di Lavoro. **Per i Giudici è chiaro che il controllo dei rischi non può esaurirsi nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della Società in questione, ma deve essere esteso anche all'osservanza delle medesime regole da parte dei soggetti che entrano, direttamente o indirettamente, in contatto con essa.** Secondo il Giudice, il "modello 231" adottato dall'Azienda, era diretto a prevenire reati solo dei propri dipendenti o di soggetti presenti nel proprio ambiente, non prevedendo alcuna specifica procedura per assicurare il passaggio di informazioni

sui rischi dei prodotti pericolosi, nelle relazioni commerciali con altre Società che avrebbero potuto fornire, anche per il tramite di altri affidatari, servizi di qualunque genere nell'interesse della medesima Società. Il Tribunale ha, pertanto, condannato entrambe le Società a pesanti sanzioni pecuniarie ed ha escluso l'applicazione delle attenuanti previste dall'art. 12 del D.Lgs. 231, applicando una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote societarie e non superiore a 500 quote societarie.

Concludendo, **la recente sentenza è rilevante non solo per il fatto che ha ribadito (ove ce ne fosse stato bisogno) l'importanza strategica, oltre che l'obbligo ex art. 30 D.Lgs. 81/08, per ogni Azienda, di adottare e rendere esecutivo un idoneo "modello 231", al fine di determinare l'esenzione totale da responsabilità, ma ha anche sancito ulteriori, basilari principi in materia:**

- la possibilità, pur in assenza del "modello 231" al momento dell'evento, di adottare utilmente tale modello, idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi prima dell'apertura del dibattimento, al fine di ridurre sensibilmente la sanzione pecuniaria;
- le differenze funzionali del "modello 231" rispetto al D.V.R., specificando che sono due distinti documenti, sia quanto al contenuto, sia quanto ai destinatari, ribadendo, nel contempo, che il solo D.V.R. non può essere utilizzato per evitare una condanna sotto il profilo della Responsabilità Amministrativa dell'Ente;
- pur in presenza del "modello 231", legittimamente adottato e reso esecutivo, esso può non essere sufficiente, in quanto, in caso di correlazione e/o collaborazione con altre Aziende, i precetti di tale Modello devono necessariamente essere estesi e rispettati anche da queste, nelle attività oggetto della collaborazione tra Aziende. Si ritiene, a questo proposito, che debba essere compito del cd. **"Organismo di Vigilanza"**, previsto dal "modello 231", far sì che, in tali casi, i precetti del Codice Etico e del Modello Organizzativo, siano estesi e rispettati anche dalle Aziende collaboratrici, operando, nel caso si renda necessario, le opportune modifiche ed integrazioni per far sì che il rispetto di tali documenti diminuisca al massimo la possibilità della commissione di reati.

In definitiva, anche alla luce di tale Sentenza:

- A. non è più possibile per le Aziende, trascurare e/o sottovalutare quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e, quindi, dotarsi e rendere efficiente il "modello 231";**
- B. la semplice esistenza del "modello 231" può non essere sufficiente, ma esso deve essere redatto, organizzato, curato e costantemente aggiornato da professionisti esperti nella materia.**

(Avv. Gian Luca Laurenzi)

NOTIZIARIO

Tribunale di Perugia: parte la sperimentazione della Conciliazione stragiudiziale.

In data 19.02.2010, il Tribunale di Perugia, l'Ordine degli Avvocati di Perugia e l'Organismo di Conciliazione Forense di Perugia hanno siglato un'Intesa per la sperimentazione della Conciliazione Stragiudiziale. Tale Istituto, introdotto dalla Direttiva Comunitaria n. 2008/52/CE e recepita nel nostro ordinamento con la Legge Delega 69/09, prevede, al fine di ottimizzare l'accesso dei cittadini alla Giustizia Civile, l'istituzione, presso ogni Tribunale di organismi di conciliazione che, per il loro funzionamento si avvalgono del personale degli stessi Consigli Forensi. Lo schema del D.Lgs. 28.10.2009, in attuazione della Legge Delega suddetta, prevede l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione preventivo in alcune materie (condominio, diritti reali, divisione, successioni ereditarie, responsabilità del medico, etc.). L'Ordine degli Avvocati di Perugia, tramite la Fondazione Forense, ha costituito già dal 2007 l'Organismo di Conciliazione Forense, provvedendo alla formazione di Conciliatori accreditati, tramite Corsi frequentati da Avvocati del Foro perugino. Con l'Intesa suddetta, gli Avvocati di Perugia avranno l'obbligo di prospettare ai propri clienti la possibilità di accedere alla Conciliazione, sia preventivamente, sia per le cause già iniziate. In quest'ultimo caso, sia su impulso delle parti, sia su quello del Giudice che può invitare le stesse parti, il rinvio tra un'udienza e l'altra potrà essere utilizzato per adire la Conciliazione. In questa fase di sperimentazione, secondo i vari casi, proprio per incentivare la conciliazione, vi saranno dei risparmi sulle ordinarie spese.

Pari opportunità: in vigore il decreto che inasprisce sanzioni.

D'ora in avanti chi non rispetta le Pari Opportunità in azienda rischia sanzioni molto severe con ammende fino a 50mila euro e, nei casi più gravi, l'arresto fino a 6 mesi. Il 20.02.2010, infatti, è entrato in vigore il D.Lgs. 5/10 che riforma il Codice delle Pari Opportunità del 2006. Diverse le novità introdotte dal decreto che allarga il concetto di "divieto di discriminazione" basata sul sesso. La parità deve essere assicurata in tutti i campi come quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. Si considera discriminazione diretta tutto ciò che in relazione al sesso della persona determina un trattamento meno favorevole. Si parla invece di discriminazione indiretta in quei casi in cui una persona è messa in condizioni di svantaggio rispetto ad un'altra di sesso diverso, da norme, prassi, criteri, atti o comportamenti, apparentemente neutri. L'eccezione prevista dalla norma è il mantenimento di "vantaggi" specifici se questi sono applicati a favore del sesso sottorappresentato. Inoltre, nel nuovo testo del Codice, si ribadisce la tutela dello stato di maternità, vietando qualunque forma di trattamento meno favorevole nei confronti della lavoratrice in stato di gravidanza (o nei confronti della maternità o paternità).

Nuova "direttiva macchine": significativa correlazione con il D.Lgs. 81/08 e nuovi oneri per le aziende.

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

È pubblicato nella G.U. del 19 febbraio il decreto di recepimento della “direttiva macchine”, approvato dal Consiglio dei Ministri il 22 gennaio 2010, n. 17, recante “Attuazione della direttiva 2006/42/CE, relativa alle macchine e che modifica la direttiva 95/16/CE relativa agli ascensori”, che è costituito da 19 articoli e 11 allegati. Di seguito si vuole riportare un sintetico riepilogo delle principali innovazioni apportate dal nuovo Decreto Legislativo rispetto alla precedente versione della “Direttiva Macchine”. A fronte di una maggior precisione nella definizione di “macchina” (*“insieme equipaggiato o destinato ad essere equipaggiato di un sistema di azionamento diverso dalla forza umana o animale diretta, composto di parti o di componenti, di cui almeno uno mobile, collegati tra loro solidamente per un’applicazione ben determinata”*), “attrezzatura intercambiabile” e “componente di sicurezza”, si introduce il nuovo concetto di “quasi-macchina”, intesa come: *“insieme che costituisce quasi una macchina, ma che, da solo, non è in grado di garantire un’applicazione ben determinata”*. A differenza delle precedenti, quest’ultima definizione risulta di difficile interpretazione, e potrà generare dubbi che, si auspica, saranno risolti nell’ambito delle linee guida applicative. Rispetto al DPR 459/96, si includono nel campo di applicazione della nuova “Direttiva Macchine” gli ascensori da cantiere, gli ascensori con velocità fino a 0,15 m/s e gli apparecchi portatili a carica esplosiva (ad esclusione delle armi), mentre risultano ora esplicitamente escluse:

- le macchine appositamente progettate e costruite a fini di ricerca per essere temporaneamente utilizzate nei laboratori (gli utilizzi non temporanei risultano invece inclusi);
- i prodotti appartenenti alla Direttiva Bassa Tensione;
- i componenti di sicurezza destinati ad essere utilizzati come pezzi di ricambio in sostituzione di componenti identici e forniti dal fabbricante della macchina originaria.

Anche le procedure di valutazione della conformità della nuova “Direttiva Macchine”, si differenziano in modo sostanziale rispetto al regime previgente stabilito dal DPR n. 459/96. Una delle principali innovazioni è relativa alle macchine presenti in allegato IV; sarà ora infatti possibile procedere alla marcatura CE di tali attrezzature senza prevedere il deposito del fascicolo tecnico all’organismo notificato, a patto che il fabbricante ottemperi integralmente alle prescrizioni previste dalla normativa armonizzata. Tale innovazione risulta particolarmente importante per il costruttore, dato che, verosimilmente, verranno diminuiti i costi economici della procedura di marcatura CE. A questo proposito, si rileva pure una modifica dei contenuti dell’allegato IV, il quale, ricordiamo, elenca i prodotti di particolare pericolosità per i quali è necessaria una procedura di valutazione di conformità approfondita. Rispetto a quanto previsto dal DPR n. 459/96, risultano ora incluse le unità logiche per funzioni di sicurezza, i dispositivi per il rilevamento delle persone e gli apparecchi portatili a carica esplosiva. Escono invece dalla lista i motori a combustione interna per le macchine per lavori in sotterraneo e le macchine per articoli pirotecnici. Per le quasi-macchine risulta invece prevista una specifica procedura di immissione sul mercato. Il fabbricante, in particolare, dovrà:

- preparare la documentazione tecnica pertinente;
- preparare le istruzioni per l’assemblaggio;
- edigere una dichiarazione di incorporazione.

Un’importantissima innovazione che differenzia il recepimento italiano dal testo ufficiale della Direttiva 2006/42/CE è relativa alle sanzioni previste per il fabbricante, precedentemente non previste nemmeno nel DPR n. 459/96. A questo riguardo, particolare perplessità suscitano, infatti, i massimali di tali sanzioni che possono raggiungere gli € 150.000,00 in funzione del fatturato dell’azienda costruttrice. Si ricorda, a questo proposito, che pure nell’ambito applicativo del “Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro”, (TUsic-D.Lgs. 81/08), sono stabiliti obblighi e sanzioni per progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori di attrezzature di lavoro ed impianti la cui violazione può determinare ammende che raggiungono i 40.000 Euro (artt. 22, 23 e 24, 57, TUsic) in alternativa all’arresto. Oltre a quanto già visto con gli Artt. 22, 23 e 24, TUsic esistono altre significative correlazioni tra il TUsic e la “Direttiva Macchine” in particolare nell’ambito applicativo del Titolo III, Capo I, del Decreto (Uso delle attrezzature di lavoro). A questo proposito, infatti, il datore di lavoro deve (Art. 70, commi 1 e 2 TUsic) mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature che: “devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto. Le attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di cui al comma 1, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all’emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, devono essere conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui all’allegato V.” Inoltre, il datore di lavoro deve assicurare la corretta installazione, utilizzo e manutenzione (Art. 71, comma 4, TUsic) delle attrezzature di lavoro utilizzate in azienda. In particolare: “Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

- a) le attrezzature di lavoro siano: **1)** installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d’uso; **2)** oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all’articolo 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d’uso e libretto di manutenzione; **3)** assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza stabilite con specifico provvedimento regolamentare adottato in relazione alle prescrizioni di cui all’articolo 18, comma 1, lettera z);
- b) siano curati la tenuta e l’aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.” Nel TUsic risulta inoltre previsto un regime semplificato di adempimenti, che esclude l’iter CE nel caso di interventi sull’attrezzatura di lavoro, successivi all’installazione, volti ad aumentare le condizioni di sicurezza, a condizione che non si prevedano modifiche delle modalità di utilizzo e delle prestazioni previste da costruttore originale (Art. 71, comma 5, TUsic).

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

Un'ulteriore relazione tra TUsic e "Direttiva Macchine" è relativa ai controlli iniziali periodici e straordinari cui sottoporre le attrezzature di lavoro (art. 71, comma 8, TUsic). Infine, l'intervento di informazione, formazione ed addestramento, previsto dagli artt. 71, comma 6 e 73, TUsic, non potrà che essere realizzato (anche) in funzione dei contenuti delle istruzioni per l'uso, fornite con la macchina. A questo proposito, particolare cura dovrà essere posta dal fabbricante della macchina nella redazione di tale manuale di utilizzo. L'art. 1.7.4 della "Direttiva Macchine", pone infatti molta attenzione nel dettagliare i principi di redazione ed i contenuti delle istruzioni per l'uso della macchina. La nuova "Direttiva Macchine" risulta quindi un provvedimento che porta con sé molti aspetti positivi, accompagnati da alcune ombre, soprattutto relativamente alla nuova definizione di "quasi-macchina" e all'introduzione di sanzioni particolarmente gravose per il fabbricante italiano.

Approvato il nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).

Dopo la Riforma della Pubblica Amministrazione (il D.Lgs. 150/09) l'approvazione del nuovo CAD (il vecchio Codice è stato pubblicato cinque anni fa col D.Lgs. n. 82/05) va a costituire così il secondo pilastro su cui poggia il disegno di modernizzazione e digitalizzazione della PA definito nel Piano industriale presentato nel maggio 2008. Le principali novità riguardano:

- la riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni attraverso l'istituzione di un ufficio unico responsabile delle attività ICT, la razionalizzazione organizzativa e informatica dei procedimenti, l'introduzione del protocollo informatico e del fascicolo elettronico;
- la semplificazione dei rapporti con i cittadini e con le imprese attraverso l'introduzione di forme di pagamenti informatici, lo scambio di dati tra imprese e PA, la diffusione e l'uso della PEC, l'accesso ai servizi in rete, l'utilizzo della firma digitale, la dematerializzazione dei documenti e l'arricchimento dei contenuti dei siti istituzionali in termini di trasparenza;
- la sicurezza e lo scambio dei dati attraverso la predisposizione, in caso di eventi disastrosi, di piani di emergenza per garantire la continuità operativa nella fornitura di servizi e lo scambio di dati tra PA e cittadini.

Entro tre mesi, la P.A. utilizzerà soltanto la P.E.C. (posta elettronica certificata) per tutte le comunicazioni che richiedono una ricevuta di consegna a chi ha dichiarato il proprio indirizzo. Entro sei mesi i bandi di concorso saranno pubblicati sui siti istituzionali ed entro 12 mesi saranno emanate le regole tecniche per dare piena validità alle copie cartacee e digitali dei documenti informatici. La P.A. non potrà richiedere l'uso di moduli e formulari che non siano stati pubblicati sui propri siti e il cittadino fornirà una sola volta i propri dati. Entro 15 mesi le pubbliche amministrazioni predisporranno appositi piani di emergenza idonei ad assicurare, in caso di eventi disastrosi, la continuità delle operazioni indispensabili a fornire servizi e il ritorno alla normale operatività. Una volta completato l'iter di approvazione, il decreto legislativo avvierà il processo di cui al Piano e-Gov 2012.

Nuove regole per il CUD.

Con provvedimento direttoriale del 15 gennaio 2010 è stato approvato lo schema di certificazione unica "CUD 2010", con le relative istruzioni. Con lo stesso provvedimento sono state altresì definite le modalità di certificazione dei redditi diversi di natura finanziaria, come da articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461. Il provvedimento è stato pubblicato il 19 gennaio 2010 nel sito dell'Agenzia delle Entrate, come disposto dall'art. 1, comma 361, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

Chi, che cosa: La certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente, equiparati ed assimilati deve essere compilata dai datori di lavoro, pubblici e privati, che nel 2009 hanno erogato in veste di sostituti d'imposta redditi, di cui agli articoli 49 e 50 del TUIR, assoggettati o da assoggettare a ritenuta. Ai fini fiscali è, pertanto, richiesta l'indicazione dei redditi di lavoro dipendente, equiparati ed assimilati, corrisposti nell'anno 2009 e soggetti a:

- tassazione ordinaria;
- tassazione separata (arretrati di anni precedenti, indennità di fine rapporto, compresi i relativi acconti ed anticipazioni, erogati nell'anno 2009, nonché prestazioni pensionistiche di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 erogate in forma di capitale);
- ritenuta a titolo d'imposta (prestazioni pensionistiche erogate a qualsiasi titolo di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252);
- imposta sostitutiva (somme erogate per l'incremento della produttività del lavoro di cui all'articolo 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 24 luglio 2008, n. 126, successivamente prorogato dall'art. 5 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185).

Oltre che le somme erogate, la certificazione attesta le ritenute di acconto operate, le detrazioni effettuate e quelle spettanti, non che i dati relativi alle addizionali all'irpef, agli oneri deducibili e detraibili ed ai risultati dell'assistenza fiscale prestata. Il modello comprende anche i dati previdenziali ed assistenziali relativi ad INPS ed INPDAP, in forma ridotta, in quanto già indicati nelle dichiarazioni mensili, rispettivamente, Emens e Dma.

Quando: La certificazione deve essere rilasciata entro il 28 febbraio 2010 (1° marzo, cadendo il termine di domenica). In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, la CUD deve essere rilasciata, dal sostituto, entro 12 giorni dalla richiesta da parte del lavoratore sostituito.

Come: La certificazione deve essere consegnata, in duplice copia, al lavoratore sostituito, anche in formato elettronico, purché sia garantita all'interessato la possibilità di entrare nella disponibilità della stessa e di poterla materializzare.

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

per i successivi adempimenti. Questa modalità di consegna, pertanto, potrà essere utilizzata solo nei confronti di quanti siano dotati degli strumenti necessari per ricevere e stampare la certificazione rilasciata per via elettronica. Il datore di lavoro che rilascia la certificazione deve riportare, oltre ai propri dati identificativi ed al proprio codice fiscale, anche l'indirizzo completo (compreso la posta elettronica) della propria sede (e non quella di altri soggetti, quali ad esempio, quello incaricato della tenuta della contabilità) al quale deve pervenire la comunicazione (mod. 730-4) relativa alla liquidazione del mod. 730. Ciò in quanto il soggetto che ha prestato l'assistenza fiscale comunica i dati relativi al risultato finale delle dichiarazioni (mod. 730-4), non più direttamente al sostituto d'imposta, ma all'Agenzia delle Entrate che, a sua volta, provvederà ad inviarli telematicamente al sostituto d'imposta. Il datore di lavoro deve altresì indicare il codice dell'attività svolta in via prevalente -con riferimento al volume d'affari- desunto dalla classificazione delle attività economiche, vigente al momento del rilascio della certificazione.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

Niente responsabilità dei manager sulle sanzioni fiscali.

Ciò a meno che non venga provato che l'omissione del versamento è frutto di un vero e proprio illecito. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza 3828 del 18.02.2010. Il caso riguarda un mancato versamento di tributi avvenuto nel 1998 e quindi prima dell'entrata in vigore dell'articolo 7 del d.l. 296 del 2003 che, al primo comma, dispone che "le sanzioni amministrative relative al rapporto fiscale proprio di società o enti con personalità giuridica sono esclusivamente a carico della persona giuridica". Secondo i giudici della Suprema Corte, infatti, in questi casi non può essere applicata neppure la norma contenuta nell'articolo 2392 del c.c. che prevede una responsabilità solidale degli amministratori "interna" e cioè verso gli altri soci e la società e non verso il fisco.

Responsabile del servizio prevenzione e protezione rischi (RSPP): l'assenza di poteri operativi non giustifica le omissioni.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1834 del 15.01.2010, ha statuito che la designazione -ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 626/1994 [ripreso dall'art. 17, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008]- del RSPP ha posto quest'ultimo in una specifica posizione nei confronti dei beneficiari delle norme antinfortunistiche, competendogli l'osservanza dei compiti dettagliatamente elencati nel successivo art. 9 (ripreso dall'art. 33 D.Lgs. n. 81/08), e, tra essi, l'obbligo dell'individuazione dei fattori di rischio e delle misure di prevenzione da adottare. Nel fare ciò, il responsabile del servizio opera per conto del datore di lavoro, il quale è persona che giuridicamente si trova nella posizione di garanzia. Il RSPP è, in altri termini, una sorta di consulente del datore di lavoro ed i risultati dei suoi studi e delle sue elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda, vengono fatti propri dal datore di lavoro che lo ha scelto, con la conseguenza che quest'ultimo delle eventuali negligenze del consulente è chiamato comunque a rispondere, e che il soggetto designato RSPP, pur rimanendo ferma la posizione di garanzia del datore di lavoro, possa, anche se sia privo di poteri decisionali e di spesa, essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile

ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare.

Gestione previdenziale unica al socio che è amministratore unico di società commerciale.

Non sussiste obbligo di doppia iscrizione alla gestione commercianti e a quella separata, a carico del socio di una srl che esercita contemporaneamente attività commerciale e di amministratore unico. Con la sentenza 3240 le Sezioni Unite Civili hanno messo nero su bianco che la regola dettata dall'art. 1, comma 208, della legge n. 662 del 1996, (secondo la quale i soggetti che esercitano contemporaneamente, in una o più imprese commerciali, varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, sono iscritti nell'assicurazione prevista per l'attività alla quale gli stessi dedicano personalmente la loro opera professionale in misura prevalente) si applica anche al socio di società a responsabilità limitata che eserciti attività commerciale nell'ambito della medesima e, contemporaneamente, svolga attività di amministratore, anche unico.

In caso di separazione, divise a metà le "riserve finanziarie" investite in immobili intestati a un solo coniuge.

I soldi messi da parte durante il matrimonio e poi investiti in immobili intestati a uno solo dei coniugi (in regime di separazione legale) andranno divisi a metà in sede di divorzio, a prescindere dalle rispettive professioni. Ciò a meno che uno dei due non riesca a provare che il suo contributo economico è stato esclusivo. Lo ha stabilito la Corte di cassazione con la sentenza n. 3479 del 15.02.2010. Ciò perché, in caso di divorzio dei coniugi (che hanno scelto la separazione dei beni), si presume la comproprietà per i beni mobili e degli immobili (intestati a uno solo dei coniugi, dei quali nessuno di essi sia in grado di dimostrare l'acquisto esclusivo. Perciò, in caso di richiesta di restituzione di somme destinate ad un acquisto di beni mobili, il coniuge richiedente ha diritto almeno alla restituzione della metà dell'importo richiesto.

È pubblicità ingannevole promuovere prodotti disponibili solo in piccole quantità.

Sono messaggi pubblicitari ingannevoli, e per questo soggetti alla censura del garante, le promozioni a fron-

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

te delle quali ci sia una insufficiente disponibilità di prodotti in offerta. È del tutto irrilevante in questi casi la dicitura “salvo esaurimento scorte”. Con la sentenza n. 2303 il TAR Lazio ha infatti chiarito che in tema di pubblicità mendace attraverso promozioni, l'ingannevolezza del messaggio pubblicitario non è esclusa dalla possibilità che il consumatore, contattando l'impresa di cui è pubblicizzata l'attività, sia posto in condizione, prima della stipula del contratto, di acquisire maggiori dettagli, in quanto la verifica condotta dall'AGCM riguarda il messaggio pubblicitario in sé, e, pertanto, la sua idoneità a condizionare le scelte dei consumatori, indipendentemente dalle informazioni che il professionista renda disponibili a “contatto” già avvenuto, e quindi, ad effetto promozionale ormai prodotto.

L'azienda che si aggiudica l'appalto con le tangenti deve risarcire l'amministrazione del danno all'immagine.

È nullo il contratto di appalto aggiudicato da una società che ha corrisposto delle tangenti a funzionari della pubblica amministrazione. Non solo. Questa ha diritto al risarcimento del danno all'immagine, “per il discredito sociale subito”, e a non pagare il corrispettivo del contratto. Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con la sentenza 3672 del 17.02.2010, ha confermato definitivamente il risarcimento del danno in favore di una ASL (ormai in liquidazione) coinvolta in un appalto assegnato a un'azienda che aveva dato delle tangenti ad alcuni funzionari.

L'archiviazione dell'accusa di evasione fiscale non ferma l'accertamento.

Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con la sentenza n. 3564 del 16.02.2010, ha accolto il ricorso dell'AE. La sezione tributaria ha rafforzato quella linea interpretativa che limita fortemente gli effetti del giudicato penale nel processo tributario. In particolare quella secondo cui l'assoluzione del contribuente da un reato fiscale non fa venir meno l'accertamento e soprattutto non può condizionare la decisione della commissione tributaria provinciale e della commissione tributaria regionale.

I Sindaci delle Srl esonerati dall'azione di responsabilità degli amministratori.

In una Srl non tocca ai sindaci denunciare le irregolarità degli amministratori, ma solo ai soci. Anche quando la Srl deve adottare obbligatoriamente il collegio sindacale. Lo precisa la Corte di cassazione con la sentenza n. 403/2010. La Cassazione ha così fornito la sua interpretazione dell'articolo 2409 del Codice civile dopo la riforma del diritto societario del 2003. La Corte infatti osserva innanzitutto che l'attuale versione della norma non prevede esplicitamente l'applicabilità alle Srl. Di più, la relazione al decreto n. 6/03, con il quale veniva riscritta la parte dedicata dal Codice alle società, afferma espressamente la superfluità e la contraddittorietà con il sistema delle società a responsabilità limitata della previsione di forme di intervento del giudice

quali quelle ora previste dall'articolo 2409 del Codice civile.

È reato circolare con il mezzo sottoposto a sequestro finalizzato alla confisca.

Lo ha stabilito la Corte di cassazione con la sentenza n. 7029 del 22.02.2010, condannando un imputato che aveva circolato con il motorino nonostante il sequestro amministrativo. In particolare il custode sorpreso a circolare con il veicolo sequestrato ai sensi dell'art. 213 d.lgs. 285 del 1992 risponde sempre dell'illecito amministrativo di cui al comma 4 dello stesso articolo, che punisce la mera circolazione con veicolo sequestrato, in quanto tale; tuttavia, se la circolazione è sintomatica della volontà di sottrarre il bene, al fine di eludere il vincolo di indisponibilità del sequestro, vi è concorso anche dell'art. 334 c.p. (comma 2 se il custode è anche proprietario del mezzo); troverà applicazione (anche) la disposizione penale dall'uso (circolazione) del veicolo dovesse derivarne il suo deterioramento.

Appalti: per le liti dopo il 2007 giurisdizione esclusiva del Tar.

La Direttiva n. 2007/66/CE fa da spartiacque in tema di competenza giurisdizionale in materia di appalti. Infatti dal giorno della sua pubblicazione vanno proposte al Tar sia la domanda di annullamento dell'aggiudicazione e sia quella di “caducazione del contratto” concluso in seguito a una aggiudicazione illegittima. Intervenendo per la prima volta sulla questione le Sezioni unite civili della Suprema corte, con l'ordinanza n. 2906 del 10.02.2010, hanno sancito che secondo tale direttiva Comunitaria, nelle controversie relative alle gare svoltesi dopo la sua pubblicazione, va riconosciuto rilievo alla connessione tra la domanda di annullamento dell'aggiudicazione e di caducazione del contratto di appalto concluso a seguito dell'illegittima aggiudicazione, con la conseguente attribuzione di entrambe alla giurisdizione amministrativa esclusiva prevista dall'art. 244 del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163.

Infortunati sul lavoro: solo la “delega tecnica” può esonerare da colpe il titolare dell'Azienda.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2273 del 19.01.2010, interviene ancora una volta sulle responsabilità apicali in relazione agli infortuni sul lavoro. La Suprema Corte ha stabilito, infatti, che il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità in merito all'osservanza delle norme antinfortunistiche solo se dia la prova rigorosa di avere delegato ad altre persone tecnicamente qualificate l'incarico di seguire lo svolgimento delle varie attività, riservando per sé solo funzioni amministrative.

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