

SISTEMA ECONOMICO – IMPRENDITORIALE E NUOVI DELITTI DI RICETTAZIONE e di RICICLAGGIO

Il decreto legislativo 195/2021, entrato in vigore il 15 dicembre scorso, ha modificato il codice penale estendendo la sfera dei reati presupposto dei delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art.648 ter.1). Con tale provvedimento si andranno ad ampliare gli strumenti di contrasto al riciclaggio dei proventi illeciti.

Prima di tale modifica, infatti, perché ricorressero questi reati occorreva che il denaro o i beni da “ripulire” fossero il frutto di delitti non colposi. Ora, invece, denaro e beni possono provenire anche da contravvenzioni e da reati colposi, non commessi quindi volontariamente.

L’ampliamento dei reati presupposto alle contravvenzioni, che rappresenta sicuramente un rilevante cambiamento dal punto di vista giuridico, ha quale effetto principale, quello di incidere sul sistema economico e imprenditoriale, visto che il decreto 195 sdogana l’ingresso, tra i reati fonte di riciclaggio, di una nutrita serie di fattispecie che toccano in modo diretto le aziende.

Per fare qualche esempio, con riferimento alle contravvenzioni, i reati di riciclaggio e ricettazione potrebbero scattare a seguito di violazioni delle norme sulla sicurezza del lavoro o di norme di diritto ambientale. Sarebbe quindi il caso dell’impiego, in attività di impresa, di risorse sottratte agli investimenti su sicurezza e ambiente.

Con riferimento ai delitti colposi, potrebbero divenire reati presupposto di riciclaggio fattispecie come infortuni sul lavoro, inquinamento, disastri ambientali, ferroviari, navali, aerei, incendi, epidemia e avvelenamento di acque e sostanze alimentari dalle quali, come l’esperienza insegna, possono discendere ingenti proventi economici.

La modifica del Codice penale a seguito del recepimento della direttiva UE 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio con il diritto penale, impone quindi una riflessione sulla tenuta degli attuali modelli organizzativi previsti dal decreto legislativo 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti e sulle procedure antiriciclaggio dei soggetti obbligati al decreto legislativo 231/2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2007.

Avv. Massimo Biffa

IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA PERDITA DI GUADAGNO COMMERCIALE

L’assolvimento, da parte di un imprenditore, dell’onere della prova inerente al risarcimento del danno da perdita di guadagno commerciale, ovvero quel particolare tipo di danno causato da una lesione che abbia reso impossibile proseguire la propria attività o che abbia arrecato alla stessa un considerevole pregiudizio, può essere estremamente complesso.

In particolare, può risultare particolarmente ostico, se non oggettivamente impossibile, quantificare precisamente l’entità del danno subito e di cui si richiede il risarcimento.

A tal proposito la Cassazione, con ordinanza del 3 novembre 2021 n. 31251, ha stabilito che nel caso in cui l’imprenditore non possa stabilire il preciso ammontare del danno subito, tale compito spetti al giudice che dovrà individuare la somma da risarcire in via equitativa.

La questione oggetto dell’ordinanza trae origine dal ricorso in Cassazione di un imprenditore, il quale aveva dovuto sospendere l’esercizio della propria attività di vendita a causa della fuoriuscita di alcuni liquami fognari da una condotta di scarico di pertinenza di alcuni condomini, che avevano apportato danni considerevoli ai propri locali.

Il ricorso in Cassazione era stato reso necessario dal fatto che la domanda risarcitoria non aveva trovato accoglimento nei precedenti gradi di giudizio, in quanto era sempre stata contestata la prova della somma richiesta.

In particolare, la Corte d' Appello di Genova aveva stabilito che il danno da perdita di guadagno commerciale, potesse e dovesse essere provato, nel suo preciso ammontare, dall'attore che ne richiedeva il pagamento escludendone la liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c.

Alla Cassazione è quindi spettato il duro compito di mettere chiarezza sull' onere probatorio in materia.

La Suprema Corte ha stabilito che il giudice può procedere alla liquidazione del danno anche in via equitativa, ex artt. 1226 e 2056 c.c., ma solo ed esclusivamente nei casi in cui risulti obiettivamente impossibile o particolarmente difficile per la parte interessata provare il danno nel suo preciso ammontare.

Ciò premesso bisogna subito chiarire che la c.d. "equità giudiziale" interviene solo ed esclusivamente nell'indicazione del preciso ammontare del risarcimento, ovvero nel *quantum*, e non anche nell'accertamento del pregiudizio della cui liquidazione si tratta, ovvero nell'*an debeatur*.

In conclusione, quindi, continua ad incombere in capo all'imprenditore l'onere di dimostrare sia la sussistenza che l'entità materiale del danno subito (almeno in linea di massima), fornendo una serie di elementi, di natura contabile o fiscale, che si riferiscano alla consistenza ed alla redditività dell'esercizio commerciale.

Il giudice, invece, avrà solo un ruolo residuale ed individuerà la concreta somma da risarcire, nel caso in cui questa non possa essere definita dal soggetto richiedente.

Dott. Paolo Damiani

AGGIORNAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL GREENPASS NEI LUOGHI DI LAVORO

Il decreto legge n.1 del 7 gennaio 2022 ha introdotto l'obbligo vaccinale per tutti coloro che hanno compiuto i 50 anni a partire dall'8 gennaio 2022. La prima conseguenza, sia per il lavoratori del comparto pubblico che del comparto privato che abbiano 50 anni di età, è quindi quella di dover presentare il Green Pass Rafforzato (Super green pass) per accedere ai luoghi di lavoro, a partire dal 15 febbraio 2022.

Contestualmente lo stesso decreto ha previsto l'ampliamento a tutte le aziende, invece che solo a quelle con meno di 15 dipendenti, della possibilità dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, di procedere con la sospensione del lavoratore sprovvisto del greenpass, per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi.

Il contratto di sostituzione è rinnovabile più volte fino al 31 marzo 2022. Permane inoltre la non sanzionabilità disciplinare dell'assenza, e pertanto viene mantenuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Alcune novità sono state introdotte anche al D.L. 172/2021, dalla legge di conversione del medesimo.

Scadenza del Green pass durante il servizio: la disciplina circa la validità del green pass prevede la permanenza della copertura della certificazione fino al termine della giornata di lavoro, anche nel caso la validità del tampone effettuato scada durante il servizio. È quindi esclusa la sanzione per il lavoratore in caso di controlli durante la giornata.

Lavoro somministrato: nel caso di lavoro prestato nell'ambito di un rapporto di somministrazione, è stata eliminata la prescrizione del doppio controllo del green pass a carico sia dell'agenzia che della azienda utilizzatrice. La norma di conversione ha sancito l'obbligo della verifica solo a carico dell'utilizzatore finale, mantenendo a carico dell'agenzia di somministrazione il solo obbligo di informativa al lavoratore delle disposizioni relative al

possesto del green pass obbligatorio. In caso di violazione dell'obbligo informativo la sanzione va da 400 a 1000 euro.

Sostituzione dei lavoratori privi di green pass: la legge ha prolungato il periodo nel quale le aziende del settore privato (come visto prima: ora senza limiti dimensionali) possono procedere alla sospensione del dipendente e conseguentemente effettuare una assunzione a termine per sostituirlo. La durata della sostituzione, precedentemente consentita con il limite dei 10 giorni, rinnovabili una sola volta, è invece oggi rimodulata nel limite fino a 10 giorni "lavorativi", e senza più limiti nel numero dei rinnovi.

Il dipendente sospeso per la mancanza del green pass, durante tale periodo non può rientrare in servizio nemmeno se ottiene la certificazione verde.

Sanzioni ridotte: Si aggiunge la possibilità di pagamento in forma ridotta delle sanzioni (importo minimo) se viene effettuato entro 60 giorni dalla contestazione. La riduzione scende al 30% del minimo se si versa entro 5 giorni.

Consegna del Greenpass al datore di lavoro: è confermata la possibilità per il dipendente di "consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde Covid-19", che la conserva fino alla data di scadenza. Il dipendente è quindi esonerato dal dover presentare quotidianamente il proprio greenpass al datore di lavoro. La norma è estesa sia al lavoro pubblico che al privato. Si segnala in ogni caso, che con provvedimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17.12.2021 è stato chiarito che il green pass dei lavoratori deve in ogni caso deve essere controllato anche se è stato consegnato al datore di lavoro, al fine di verificare " la perdurante validità della certificazione".

Avv. Matteo Falchetti