

# SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS!

NEWSLETTER N. 276 DEL 27/02/17



## NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - [sp-mail@libero.it](mailto:sp-mail@libero.it))

### INDICE

LE "FREQUENTLY ASKED QUESTIONS" DI SICUREZZA SUL LAVORO - KNOW YOUR RIGHTS! - N.19	1
UN'INDAGINE SULLA PERCEZIONE DEL RISCHIO DEI LAVORATORI IMMIGRATI	6
AUMENTO DELL'ETA' MEDIA DEI LAVORATORI E LAVORI USURANTI	8
LE PROPOSTE IN MATERIA DI SICUREZZA: IL REATO DI OMICIDIO SUL LAVORO	10
LAVORO NERO: MULTE PIU' SALATE SINO A 36.000 EURO	13
INFORTUNI: ARRIVA IL REATO DI OMICIDIO SUL LAVORO	15

## LE "FREQUENTLY ASKED QUESTIONS" DI SICUREZZA SUL LAVORO - KNOW YOUR RIGHTS! - N.19

Nella mia attività di diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, spesso sono chiamato, da lavoratori o associazioni sindacali di base, a svolgere delle vere e proprie "consulenze" (ovviamente del tutto gratuite) di ampio respiro, che poi riporto, per condividere l'esperienza con tutti, nella mia newsletter, nella rubrica "Le consulenze di Sicurezza sul Lavoro - Know Your Rights!".

In qualche caso invece le richieste che mi pervengono non richiedono consulenze di ampio respiro, ma brevi e sintetiche risposte a domande su temi molto specifici e limitati.

Anche in questo caso mi sembra giusto e doveroso diffondere questi brevi consulenze che hanno la forma delle cosiddette "Frequently Asked Questions", facendo nascere su tale argomento una nuova rubrica della mia newsletter.

Ovviamente, per evidenti motivi di privacy e per non creare motivi di ritorsione verso i lavoratori o le associazioni che le hanno poste, riportando le domande ometto il nominativo del lavoratore e dell'azienda coinvolti.

\*\*\*\*\*

Gentile Marco,

vorrei conoscere il tuo parere in merito a un caso che ti espongo.

Un collega, dopo essere entrato in ufficio, è stato colpito a metà mattina da un malore all'interno del nostro luogo di lavoro. A seguito del malore è caduto, causandosi ferite e contusioni con prognosi di 30 giorni.

Il collega non aveva dato nessun segno di disturbo precedentemente ed era stato dichiarato idoneo alla mansione (videoterminalista).

Ti faccio osservare che negli ultimi anni i ritmi di lavoro sono aumentati nel senso che prima rispetto a questa tipologia di lavoro c'era una turnazione, ora a causa della diminuzione di persone si ruota meno e quindi si lavora molto di più.

I colleghi RLS hanno tentato anche di far partire la valutazione dello stress da lavoro correlato che però si è interrotta visto che è finito l'appalto del RSSP e del medico competente. Attualmente quindi queste due figure mancano.

A seguito di quanto ti ho sopra esposto, l'azienda non vuole inoltrare all'INAIL nessuna denuncia di infortunio, ma sostiene che il lavoratore si debba mettere in malattia. E' corretto tale comportamento?

Che cosa possiamo fare, come RLS e come sindacato?

Ciao,

secondo normativa si può richiedere che il malore subito dal lavoratore sia dichiarato come infortunio sul lavoro se:

- il malore dipende da malattia professionale o da malessere dipendente da cause scatenanti legate alla mansione svolta (colpo di calore, sovraccarico biomeccanico, stress cardiovascolare), che il medico competente non ha correttamente valutato e che ha causato il malore stesso;
- il malore, anche se non dipendente da cause lavorative, abbia causato danni al lavoratore a causa della inadeguatezza dei luoghi di lavoro (scarso spazio a disposizione, presenza di rischio di caduta, presenza di spigoli vivi, ecc.).

In sostanza occorre dimostrare che la mansione lavorativa svolta abbia causato:

- il malore stesso a causa di inadeguatezza fisica del lavoratore a svolgere la mansione;
- un peggioramento delle conseguenze del malore maggiore rispetto a quanto normalmente causato dalla attività non lavorativa.

Occorre quindi di conseguenza rispondere alle seguenti domande:

- se il lavoratore non avesse svolto la mansione lavorativa, sarebbe stata colto lo stesso da malore?
- se il lavoratore fosse stato colto da malore a casa sua avrebbe avuto minori conseguenze negative dovute a quanto successo sul luogo di lavoro (caduta, urto contro spigoli vivi, ecc.)?

Se non si riesce a dimostrare quanto sopra, risulta pressoché impossibile classificare il danno subito dal lavoratore come infortunio sul lavoro.

A tale proposito ti riporto la definizione di infortunio data da INAIL all'indirizzo:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/infortunio-sul-lavoro.html>

*"L'assicurazione obbligatoria INAIL copre ogni incidente avvenuto per CAUSA VIOLENTA IN OCCASIONE DI LAVORO dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni. Si differenzia dalla malattia professionale poiché l'evento scatenante è improvviso e violento, mentre nel primo caso le cause sono lente e diluite nel tempo. La CAUSA VIOLENTA è un fattore che opera dall'esterno nell'ambiente di lavoro, con azione intensa e concentrata nel tempo, e presenta le seguenti caratteristiche: efficienza, rapidità ed esteriorità. Può essere provocata da sostanze tossiche, sforzi muscolari, microrganismi, virus o parassiti e da condizioni climatiche e microclimatiche. In sintesi, una causa violenta è ogni aggressione che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore.*

*L'OCCASIONE DI LAVORO è un concetto diverso rispetto alle comuni categorie spazio temporali riassumibili nelle espressioni "sul posto di lavoro" o "durante l'orario di lavoro". Si tratta di tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l'attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore. A provocare l'eventuale danno possono essere:*

- *elementi dell'apparato produttivo;*
- *situazioni e fattori propri del lavoratore;*
- *situazioni ricollegabili all'attività lavorativa.*

*Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro, ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio".*

Da quanto mi descrivi sembrerebbe venire meno per l'appunto un "rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio".

Cioè il malore non sarebbe stato provocato da cause attribuibili ai rischi presenti negli ambienti di lavoro, in quanto il lavoratore non era soggetto a rischi tali da causare il malore stesso.

Mi sono espresso però al condizionale, in quanto, anche se lo reputo estremamente improbabile, in realtà il rapporto causa-effetto di cui sopra potrebbe configurarsi.

Intendo dire (ma non sono un medico e quindi dovresti consultarne uno) che condizioni di lavoro caratterizzati da elevati livelli di rischio da stress lavoro correlato, avrebbero potuto determinare le cause psico-fisiche tali da provocare il malore. In tal caso il malore patito dal collega potrebbe effettivamente configurarsi come infortunio, secondo la definizione dell'INAIL.

Per poter avvallare però tale ipotesi occorre dimostrare quanto segue:

- il livello di rischio stress lavoro correlato presente in azienda per la specifica mansione svolta dal lavoratore;
- se tale livello di stress abbia potuto causare importanti e significative alterazioni dei parametri psico-fisici del lavoratore,
- se tali alterazioni abbiano potuto essere la causa scatenante del malore.

Solo in questo caso, cioè dimostrando tutti e tre le affermazioni sopra richiamate, si potrebbe configurare un rapporto causa-effetto tra rischio sul lavoro (in questo caso da stress) e evento traumatico (malore).

Questo in teoria. In realtà, personalmente, lo considero molto improbabile.

Relativamente alla mancanza di documento del rischio da stress lavoro correlato e della mancanza delle due figure del RSPP e del medico competente, metto in evidenza che si trattano di tre gravi mancati adempimenti del D.Lgs. 81/08 e che quindi si configurano come reati penali.

Vi invito a sollecitare l'azienda alla immediata risoluzione di tali mancanze, riservandovi di comunicare tali inadempimenti agli organi di vigilanza (ASL).

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Un caro saluto.

Marco

\*\*\*\*\*

Ciao Marco,

sono rappresentante sindacale, ma non RLS.

Nella nostra azienda si presentano moltissime problematiche relative a mancata sicurezza sui luoghi di lavoro o rischi di malattie professionali, causate anche da recenti variazioni nei turni che hanno aumentato notevolmente i carichi di lavoro e i rischi di infortunio.

Volevamo richiedere all'azienda un incontro su tali aspetti, ma visto che i RLS non sono d'accordo (sono RLS "padronali"), volevamo richiedere l'incontro come organizzazione sindacale, non tanto sulla variazione dei turni, quanto sulle ricadute negative sui lavoratori. I RLS ci hanno detto però che questo non è possibile. Pensavamo di fare una denuncia all'ASL sullo stato delle cose. Vorremmo essere chiamati dall'azienda quando verranno gli ispettori dell'ASL, ma non sappiamo se ciò sia possibile. Puoi dirmi come stanno veramente le cose?

Ciao,

non posso, né voglio entrare nel merito del diritto sindacale, di cui non sono un esperto. Posso dire che, a norma della legge su salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08, "Decreto"), effettivamente la tua azienda non è tenuta ad avere un incontro in merito a tali tematiche con un'organizzazione sindacale, ma solo con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Infatti le modalità di incontro formale tra azienda e il RLS sono quelle stabilite dall'articolo 35 del Decreto che, al comma 4 (quello applicabile in questo caso in cui vi sono state effettivamente variazioni organizzative significative, dovute al cambiamento dei turni), stabilisce che, oltre alla cadenza annuale disposta dal comma 1:

*"La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori".*

A tale riunione (ai sensi del comma 1 dell'articolo citato) l'azienda è tenuta a convocare solo il RLS:

*"Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:*

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;*
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;*
- c) il medico competente, ove nominato;*
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".*

Mi preme ricordare, a tale proposito, che tra le attribuzioni previste dal Decreto citato per il RLS vi sono anche le seguenti (ai sensi dell'articolo 50):

- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- fare proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

In conclusione e pertanto la tua azienda, a norma di legge su salute e sicurezza sul lavoro, non è tenuta a indire, né ad accettare un incontro con organizzazioni sindacali su tematiche relative alla sicurezza, ma solo con il RLS nelle ipotesi di cui sopra.

Infine, anche a seguito di denuncia formale all'organismo di vigilanza per salute e sicurezza (ASL Servizio Prevenzione Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro), che può essere effettuata non solo dal RLS, ai sensi del citato articolo 50 del Decreto, ma anche da qualunque lavoratore sulla base dell'articolo 333, commi 1 e 2 del Codice di Procedura Penale:

*"Ogni persona che ha notizia di un reato perseguibile di ufficio può farne denuncia. La legge determina i casi in cui la denuncia è obbligatoria. La denuncia è presentata oralmente o per iscritto, personalmente o a mezzo di procuratore speciale, al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria; se è presentata per iscritto, è sottoscritta dal denunciante o da un suo procuratore speciale";*

l'azienda non è tenuta a informare degli esiti della risposta della ASL l'organizzazione sindacale, ma solo il RLS il quale (articolo 50, comma 1, lettera f) del Decreto):

*"riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza".*

In conclusione finora la tua azienda si è comportata (formalmente purtroppo) correttamente da un punto di vista della normativa relativa a salute e sicurezza sul lavoro, in quanto la sua unica

interfaccia per indire o accettare riunioni o, in ogni caso per affrontare tematiche relative a tali temi sono solo e soltanto i RLS.

Lascio a te ogni ulteriore necessaria considerazione su quanto fatto dai RLS "padronali", che dovrebbero essere sfiduciati dai lavoratori tutti alle prossime elezioni.

A disposizione per ulteriori chiarimenti.

Marco

\*\*\*\*\*

Ciao Marco,

sono RLS in un'azienda chimica.

Recentemente la azienda ha fatto eseguire da un consulente esterno i campionamenti ambientali relativi alla possibile presenza di inquinanti nei luoghi di lavoro.

Effettivamente tali campionamenti erano previsti nel DVR, ma come RLS non sono stato avvertito di quando sarebbero stati eseguiti ed essendo in ferie il giorno del campionamento non vi ho potuto partecipare.

Ti chiedo se la mia azienda era obbligata a convocarmi formalmente ai campionamenti.

Grazie mille.

Ciao,

in risposta alla tua domanda, ti riporto a seguire quanto prevede la normativa.

L'articolo 18, comma 1 del D.Lgs. 81/08 prevede che:

*"Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:*

[...]

*n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*

*o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

*p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; il documento è consultato esclusivamente in azienda;<sup>1</sup>*

[...]

*s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;*

[...]"

L'articolo 50, comma 1 del Decreto prevede che:

*"Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:*

[...]

*b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*

*c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*

*d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*

*e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;*

*f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*

[...]"

Quindi in realtà il Decreto non prevede un obbligo di presenza del RLS all'atto di campionamenti ambientali, momenti di valutazione o altro, ma solo la preventiva consultazione del RLS sulla decisione di eseguire tali adempimenti.

La presenza o meno del RLS a tali processi non è quindi oggetto di obbligo normativo, ma può derivare da una concertazione aziendale.

Prova a chiedere formalmente nel futuro di essere avvertito per tempo dell'esecuzione dei campionamenti, per poter eventualmente esprimere la tua opinione, ma tieni conto che, come detto, non è detto che l'azienda accetti la tua richiesta.

Un caro saluto.

Marco

\*\*\*\*\*

Carissimo Marco,

all'ultima riunione periodica (quella dell'articolo 35 del D.Lgs. 81/08), a cui ho partecipato come RLS, non era presente il medico competente.

Io mi sono rifiutato di firmare il verbale, ma l'azienda mi sta stressando perché lo faccia.

Come posso fare?

Un abbraccio.

Carissimo,

In merito alla riunione periodica, l'articolo 35 del Decreto, prevede che

*"Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:*

*a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;*

*b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;*

*c) il medico competente, ove nominato;*

*d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".*

Secondo la mia opinione, perché sia valida la riunione, a essa devono partecipare tutti i soggetti da a) a d).

Altrimenti il legislatore non avrebbe scritto *"partecipano"*, ma *"possono partecipare"*.

In ogni caso il RLS può rifiutarsi di firmare il verbale perché manca il medico competente o meglio ancora aggiungere una dichiarazione firmata del tipo "Si ritiene la riunione non valida in quanto assente il medico competente, nonostante fosse regolarmente convocato".

Abbraccio.

Marco

\*\*\*\*\*

NOTA

Nel testo delle "Frequently Asked Questions" sopra riportate sono state usati i seguenti acronimi e termini:

ASL = Azienda Sanitaria Locale

CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

DPI = Dispositivi di Protezione Individuali

DVR = Documento di Valutazione dei Rischi

DUVRI = Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza in caso di lavori in appalto

OS = Organizzazioni Sindacali

RSPP = Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

RLS = Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza

RSA = Rappresentanze Sindacali Aziendali

RSU = Rappresentanze Sindacali Unitarie

D.Lgs. 81/08 o Decreto o TUSL: Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro")

## UN'INDAGINE SULLA PERCEZIONE DEL RISCHIO DEI LAVORATORI IMMIGRATI

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

14 febbraio 2017

di Tiziano Menduto

Una pubblicazione INAIL affronta il tema della salute e sicurezza in agricoltura con riferimento ai lavoratori immigrati. Focus sui risultati dell'indagine: percezione del rischio, esposizione a fattori di rischio e conoscenza della normativa.

E' evidente che il fenomeno migratorio non è una caratteristica del nostro mondo contemporaneo: esiste da tempo immemorabile, motivato via via da fattori economici, territoriali, demografici e politici. Tuttavia, come ci ricorda un recente documento dell'INAIL dal titolo "Salute e sicurezza in agricoltura. Un'indagine conoscitiva su lavoratori immigrati", negli ultimi anni il fenomeno migratorio ha assunto una dimensione quantitativa consistente e una rilevanza nel settore produttivo e sociale tale da richiedere politiche e interventi coordinati degli organismi pubblici atti a favorire sia il processo di integrazione che la tutela dei diritti e delle condizioni lavorative dei lavoratori migranti.

E' proprio con l'obiettivo di migliorare le tutele di questi lavoratori, nel documento INAIL (curato dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL, in collaborazione con l'Università Sapienza di Roma) è presente una interessante indagine sulla percezione del rischio e fabbisogno formativo dei lavoratori immigrati in agricoltura al fine di "individuare criticità e bisogni percepiti che possono fornire momenti di riflessione e di discussione".

L'indagine è stata realizzata su un campione di lavoratori stranieri (402 lavoratori stranieri provenienti da 23 aziende agricole) impiegati, con diverse tipologie contrattuali (tempo determinato, indeterminato, stagionale, ecc.), in agricoltura in Lombardia, precisamente nei territori del cremonese e del mantovano. E si è svolta tramite un questionario di rilevazione con domande in merito a: dati aziendali; dati personali e socio-demografici; impatto sulla salute psicofisica; condizioni lavorative; percezione del rischio ed esposizione a fattori di rischio; normativa di salute e sicurezza sul lavoro e sua applicazione.

Ricordiamo che in merito all'origine geografica del campione, il 59,2% proviene dall'India, il 15,4% dal Marocco, il 15,2% dal Bangladesh, il 4,2% dalla Romania. Il restante 6,0% appartiene ad altri paesi (tra cui Albania, Bolivia, Cambogia, Costa d'Avorio, Egitto, Kosovo, Macedonia, Mauritius, Moldavia, Serbia e Ucraina). E riguardo al grado di conoscenza della lingua italiana, più del 34% degli intervistati lo giudica scarso, il 26,6% lo considera sufficiente, il 19,7% mediocre ed il 18,7% buono. Solo l'1,0% lo ritiene ottimo. Emerge, tuttavia, che il 75,5% non ha mai frequentato corsi per l'apprendimento dell'italiano.

Invitando ad una lettura integrale del documento, riprendiamo brevemente alcuni elementi emersi in relazione alla percezione del rischio e all'esposizione a fattori di rischio:

- gran parte dei rispondenti non è d'accordo o lo è poco sulla presenza di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (73,3%), si sente per niente o poco esposto personalmente a rischi per la salute e la sicurezza (80,1%) o al rischio infortuni (72,7%);
- percentuali elevate di soggetti dichiarano di non aver paura di infortunarsi (92,3%) e di ammalarsi (93,9%) a causa del proprio lavoro;
- relativamente all'esposizione ad alcuni fattori di rischio per il rischio biologico, il rischio chimico e il rischio stress lavoro-correlato, la percentuale di coloro che si sentono per niente esposti rappresenta quasi la totalità del campione, essendo rispettivamente del 93,8%, 96,4% e 97,3%; per il rischio biomeccanico tale percentuale scende al 73,4% e per i rischi fisici addirittura al 52,1%.

Nel documento i risultati relativi alla percezione del rischio sono incrociati anche con le classi di età e la provenienza geografica mettendo in evidenza alcune associazioni statisticamente significative.

Riportiamo ora altri elementi tratti invece dalle domande sulla normativa di salute e sicurezza sul lavoro:

- alla domanda "Sei al corrente dell'esistenza in Italia di una legge (cosiddetto Decreto 81) che regola la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro?" emerge che ne è al corrente solo il 16,0%, contro l'84,0% che dichiara di non esserne al corrente;
- ai 64 soggetti che sono a conoscenza dell'esistenza della norma si chiede quanto ritengono che tale legge sia applicata nell'azienda in cui lavorano: il 46,9% ritiene che sia abbastanza applicata, il 29,7% molto applicata, il 17,2% completamente applicata; percentuali al di sotto del 5% pensano che tali norme siano poco e per niente applicate;
- riguardo alla partecipazione a corsi di formazione finalizzati a fornire indicazioni e strumenti per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il 33,3% afferma che l'azienda ha organizzato corsi di formazione, ma non vi ha partecipato, il 32,3% che l'azienda ha organizzato corsi chiari e adeguati al livello linguistico, il 30,6% che l'azienda non ha organizzato corsi di formazione; inoltre, il 3,0% afferma che l'azienda ha organizzato corsi, ma si sono presentati problemi di comprensione linguistica e infine lo 0,7% ritiene che i corsi organizzati dall'azienda siano stati poco chiari;
- la quasi totalità del campione (97,0%) ritiene che il lavoratore abbia degli obblighi di legge per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- relativamente all'operato del datore di lavoro, viene considerato abbastanza adeguato dal 50,0% del campione, a seguire il 43,3% lo considera molto adeguato, il 4,7% lo ritiene completamente adeguato, mentre percentuali al di sotto del 2% lo ritengono poco e per niente adeguato;
- riguardo all'esistenza di un Servizio di Prevenzione e Protezione il 67,2% dichiara che tale servizio non esiste, il 15,9% afferma che esiste e il 16,9% non sa rispondere;
- in merito alla conoscenza delle procedure per la prevenzione degli incendi e la gestione delle emergenze nel luogo di lavoro il 46,0% le conosce contro il 54,0% che dichiara di non conoscerle;
- il 95,3% del campione totale è stato visitato almeno una volta dal medico competente dell'azienda presso cui lavora; il 4,7% dichiara di non essere stato mai visitato.

Concludiamo l'articolo riprendendo alcune riflessioni del documento INAIL in merito non all'indagine, ma più generalmente ai problemi relativi alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori migranti.

Dopo aver riportato alcune utili definizioni, la pubblicazione ricorda che la "medicina delle migrazioni", nel tempo, ha confermato che non esistono malattie da immigrati, bensì un bisogno aspecifico di salute, che cambia nel corso del tempo (in rapporto al progetto migratorio e alla sua evoluzione, dal momento dell'ingresso nel paese d'arrivo all'eventuale stabilizzazione dell'insediamento) e di cui è portatore un insieme di soggetti (i migranti) quanto mai eterogeneo, pur se accomunato dalla condivisione di un'esperienza (la migrazione). E benché sia possibile definire similitudini e differenze, in rapporto ad alcune determinanti della salute, tra popolazioni appartenenti a gruppi etnici diversi, non vi sono invece specificità della popolazione immigrata rispetto a quella non immigrata.

In questo senso la particolare vulnerabilità dei lavoratori immigrati è dovuta principalmente al fatto che essi occupano una posizione precaria nel mercato del lavoro, assai spesso adibiti a lavori gravosi e rischiosi (i cosiddetti "3D jobs": dangerous, dirty and demanding/degrading) e impiegati in nicchie di domanda di bassa qualificazione con condizioni di lavoro ad elevata nocività per la salute e pericolosità per la sicurezza, con orari e turni di lavoro sfavorevoli.

Il documento del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL "Salute e sicurezza in agricoltura. Un'indagine conoscitiva su lavoratori immigrati" è scaricabile all'indirizzo:

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/salute-e-sicurezza-in-agricoltura-indagine-conoscitiva2016-all.pdf>

## AUMENTO DELL'ETA' MEDIA DEI LAVORATORI E LAVORI USURANTI

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

17 febbraio 2017

di Luigi Dal Cason

Per quali tipologie di lavoro è previsto l'anticipo pensionistico? Le mansioni particolarmente gravose e condizionanti il benessere psico-fisico.

Il costante aumento dell'età media della forza lavoro ha imposto il permanere nelle occupazioni anche a persone che hanno svolto durante la loro attività anche o in prevalenza mansioni particolarmente gravose e condizionanti il benessere psico-fisico.

Con la Legge di Bilancio 2017 sono state quindi riviste alcune regole di tutela previdenziale per i cosiddetti "lavori usuranti", sia per quelli già previsti dall'articolo 24 della Legge 214/11, sia per altri di cui è stata riconosciuta l'incidenza negativa sul benessere fisico e psichico dei lavoratori.

L'azione di queste attività sulla psiche e/o sulle capacità funzionali fisiche dei lavoratori può manifestarsi per condizioni fisiche e ambientali precarie, per ritmi lavorativi imposti e uguali a sé stessi nel tempo, per un impegno psico-fisico intenso e continuativo, per gli orari di svolgimento del lavoro ed altresì in tutte le mansioni che potessero comprendere più di una di queste caratteristiche.

L'elenco dei lavori usuranti comprende:

- lavori in galleria, cava o miniera (tra questi sono inseriti anche gli addetti alle cave di materiale di pietra ed ornamentale);
- lavori di scavo in gallerie, in particolare per gli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e/o continuità;
- lavori nei cassoni ad aria compressa, per lavori di fondazioni idrauliche nelle costruzioni subacquee;
- lavori svolti dai palombari;
- lavori ad alte temperature, ove le misure di prevenzione e tutela non riescano ad essere esimenti il rischio (fonderie di seconda fusione, addetti a colate manuali, ecc.);
- lavori del vetro cavo (a mano e a soffio);
- lavori in spazi ristretti (intercapedini, cisterne, cunicoli, ecc.);
- lavori di asportazione amianto.

A questo elenco deve aggiungersi il lavoro notturno, purché non saltuario, e quindi:

- per almeno 6 ore continuative, dalle 24 alle 5 del mattino, con un minimo di giorni lavorativi/anno compreso tra 64 e 79;
- per almeno 3 ore tra le 24 e le 5 del mattino per uno o più anni continuativi.

Sono ora considerati usuranti, e quindi ricompresi nelle maggiori tutele previdenziali, anche:

- lavori in catena di montaggio per produzione di serie, con misurazione di tempi e metodi e attività monotona e ripetitiva;
- guida di veicoli trasporto persone, almeno 9 posti, compreso il conducente.

Saranno poi considerati "lavori gravosi", e ricompresi in un anticipo pensionistico APE sociale, non penalizzato economicamente, anche:

- operai di industrie estrattive e di edilizia;
- conduttori di gru e macchinari mobili per escavazioni edili;
- conciatori di pelli e pellicce;
- conduttori e personale viaggiante ferroviario;
- autisti di trasporti pesanti e camion;
- professioni infermieristiche e ostetriche ospedaliere con svolgimento a turni;
- addetti alle persone non autosufficienti;
- professori di scuole pre-primarie;

- addetti a facchinaggio;
- addetti, senza qualifiche specifiche, a pulizie;
- operatori ecologici e raccoglitori/smaltitori di rifiuti.

Rimandando ai competenti uffici INPS l'esame dei singoli casi, più o meno particolari, i requisiti fondamentali per ottenere la pensione anticipata, sono:

- anzianità contributiva di almeno 35 anni;
- avere almeno 61 anni e 7 mesi.

Si deve cioè superare la "quota 97,6", anticipando la quiescenza lavorativa da uno a due anni rispetto alla scadenza naturale.

Altri due requisiti sono poi richiesti:

- almeno 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, per le pensioni con decorrenza 31/12/17;
- almeno la metà della vita lavorativa per le pensioni con decorrenza dal 01/01/18 in poi.

Particolare importanza riveste poi la tutela dei lavoratori portatori di patologie invalidanti (ad esempio invalidità INPS > 75%) e che rientrano o sono prossimi ai parametri suddetti; in questi casi gli anni di anticipo pensionistico possono aumentare in rapporto al grado di invalidità riconosciuta.

Viviamo in un momento sociale del mondo lavorativo che ha grande difficoltà a procedere con un progressivo ricambio generazionale e con molti lavoratori con carriere risalenti ad anni a bassa tutela dei luoghi di lavoro; questi provvedimenti possono sicuramente rappresentare una valida opportunità di miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed una diminuzione delle problematiche legate alle molte limitazioni e prescrizioni che i Medici Competenti devono assegnare e che le aziende, coi loro Servizi di Prevenzione e Protezione, faticano spesso a rispettare per l'attuale contrazione del lavoro e la necessità cogente di una sempre maggiore polivalenza.

## LE PROPOSTE IN MATERIA DI SICUREZZA: IL REATO DI OMICIDIO SUL LAVORO

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

24 febbraio 2017

di Tiziano Menduto

Un Disegno di Legge propone l'introduzione nel Codice Penale del reato di omicidio sul lavoro e del reato di lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime. Ne parliamo con uno dei firmatari della proposta, il senatore Giovanni Barozzino.

Se è vero che in Italia sono numerosi i disegni e le proposte di legge depositate e che solo un numero esiguo di questi arrivano a completare l'iter per diventare legge, spesso tuttavia queste proposte possono essere esemplificative delle tendenze, a volte tra loro contrastanti, e delle possibili modifiche future in materia normativa.

Ci soffermiamo su un recente Disegno di Legge che è stato presentato in Senato nei giorni scorsi. La proposta, che sarà depositata tra qualche giorno e che è firmata dai senatori Giovanni Barozzino e Felice Casson, è relativa all'introduzione nel Codice Penale del reato di omicidio sul lavoro e del reato di lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime.

Il Disegno di Legge, che si inserisce nel solco del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) inasprendo le pene in caso di colpa cosciente, introduce nel Codice Penale i seguenti articoli, reati e definizioni:

- articolo 589-quater "Omicidio sul lavoro";
- articolo 589-quinquies "Omicidio sul lavoro e sfruttamento sul lavoro";
- articolo 590-quinquies "Lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime";
- articolo 590-sexies "Lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime e sfruttamento sul lavoro";
- articolo 590-septies "Definizione di lavoratore e datore di lavoro".

Riprendiamo a titolo esemplificativo quanto indicato dal Disegno di Legge relativamente all'omicidio sul lavoro.

### Articolo 1 (Omicidio sul lavoro)

1. Dopo l'articolo 589-ter del Codice Penale, sono aggiunti i seguenti:

"Articolo 589-quater. (Omicidio sul lavoro).

Chiunque cagioni per colpa la morte di una persona con violazione delle norme sugli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è punito con la reclusione da due a sette anni.

Il datore di lavoro che, non avendo adempiuto alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di cui all'articolo 28 del D.Lgs. 81/08 o non abbia designato un responsabile del servizio di prevenzione e protezioni dai rischi ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. 81/08, o non abbia adempiuto agli obblighi di cui all'articolo 12 del D.P.R. 1124/65, cagiona per colpa la morte di un lavoratore è punito con la reclusione da otto a dodici anni.

La stessa pena si applica a chiunque in violazione del Titolo VIII Capo I, IV, Titolo IX Capo I, II, e III, Titolo X Capo I, II e III del D.lgs. 81/08, cagioni per colpa la morte di una persona.

Salvo quanto previsto dal terzo comma, chiunque metta a disposizione dei lavoratori attrezzature non conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle Direttive Comunitarie di prodotto ai sensi dell'articolo 70 del D.Lgs. 81/08, cagioni la morte di una persona è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

La pena di cui al comma precedente si applica altresì:

- 1) se l'evento è stato determinato dalla violazione dell'articolo 46 del D.Lgs. 81/08;
- 2) se l'evento è stato determinato dalla violazione delle disposizioni di cui al Titolo III Capo II e III, Titolo IV, Capo I e Capo II, Titolo X-bis, Titolo XI Capo I e II, del D.Lgs. 81/08.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti la pena è aumentata, se è riconosciuta anche una responsabilità della persona giuridica ai sensi del D.Lgs. 231/01, e se il fatto è commesso da un datore di lavoro sprovvisto di assicurazione per la responsabilità civile operai e terzi. Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti, a chiunque cagioni la morte di più persone, ovvero la morte di uno o più persone e lesioni a una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per

la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni diciotto.

2. Articolo 589-quinquies. (Omicidio sul lavoro e sfruttamento sul lavoro)

Nel caso di cui all'articolo 589-quater, se il responsabile è punibile anche ai sensi dell'articolo 603 bis del Codice Penale, la pena è aumentata da un terzo a due terzi e comunque non può essere inferiore a cinque anni".

Rimandando alla lettura diretta degli altri 8 articoli del Disegno di Legge, presentiamo ora una breve intervista di approfondimento dei contenuti della proposta e delle intenzioni dei firmatari. Un'intervista al senatore Giovanni Barozzino eletto nel 2013 e membro sia della 11a Commissione permanente su Lavoro e previdenza sociale che della Commissione di inchiesta sugli infortuni sul lavoro.

Punto Sicuro

Innanzitutto cerchiamo di comprendere come si è arrivati al Disegno di Legge relativo all'introduzione del reato di omicidio sul lavoro e del reato di lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime. Che valutazioni ha fatto lei e Felice Casson della situazione attuale della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro? Perché ritenete necessario questo Disegno di Legge?

Giovanni Barozzino

Presentare questo Disegno di Legge che introduce il reato di omicidio sul lavoro nel Codice Penale, per me non è stato facile, ho riflettuto tantissimo e alla fine mi son detto che, data la tragica situazione delle morti e degli infortuni sul lavoro, questa proposta diventava indispensabile.

Faccio parte della Commissione d'Inchiesta sugli infortuni e sulle malattie professionali del Senato, che si occupa appunto di sicurezza nei luoghi di lavoro e vi assicuro che le storie che ascoltiamo lasciano il segno: lavoratori, lavoratrici, famiglie intere che hanno perso i propri congiunti magari a seguito di un lavoro poco sicuro e per niente dignitoso. Intere famiglie traumatizzate dagli infortuni sul lavoro, malattie invalidanti e costose che spesso sono affrontate in perfetta solitudine e senza ottenere un riconoscimento giudiziario e risarcitorio.

Punto Sicuro

Quali ritiene siano i punti determinanti della vostra proposta?

Giovanni Barozzino

Innanzitutto con questo testo intendiamo dare più forza a chi non ce l'ha, ovvero i lavoratori. Inoltre vogliamo dare un segnale ai datori di lavoro, che finora hanno goduto di troppa impunità, far intendere che gli omicidi sul lavoro non possono più essere considerati alla stregua di reati minori, che per la maggior parte non vengono sanzionati, approfittando anche della prescrizione.

Inoltre, poiché l'articolo 3 della nostra Costituzione dice che ogni cittadino ha pari dignità davanti alla legge, noi abbiamo introdotto questo reato sulla falsariga di quello dell'omicidio stradale, proprio per non creare di fatto ingiustificate disparità di trattamento.

Quindi con questo testo introduciamo nel Codice Penale dei nuovi articoli che prevedono il reato di omicidio sul lavoro, con le diverse gradazioni a seconda delle norme violate in tema di sicurezza sul lavoro; introduciamo il reato di omicidio sul lavoro aggravato nell'eventualità di sfruttamento sul lavoro, il reato di lesioni personali gravi o gravissime e altro ancora.

Punto Sicuro

Non crede che un miglioramento della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro passi, prima ancora che dall'introduzione di nuovi reati o dall'inasprimento delle pene, attraverso un'opera di incentivazione e di valorizzazione di una reale gestione della sicurezza nelle aziende?

Giovanni Barozzino

La mia cultura di vita, quella politica e sindacale mi ha fatto sempre mettere al primo posto l'importanza della prevenzione e della contrattazione. In effetti questo testo non tocca affatto il "Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" del 2008, ma agisce solo sul Codice Penale, mantenendo intatto il Testo Unico.

Ma oggi il mondo del lavoro è talmente cambiato, in peggio, che sembra quasi impossibile parlare di prevenzione. Il mondo del lavoro è stato devastato da una precarietà senza precedenti: retribuzioni effettuate attraverso voucher o buoni pasti, lavoro sottopagato, Partite IVA, siamo di fronte a lavori di poche ore, di pochi giorni, sottopagato e senza diritti.

La domanda che dobbiamo porci è come si può fare prevenzione con un'organizzazione del lavoro così discontinua e, soprattutto, il lavoratore può pretendere la sicurezza sul lavoro a fronte della sua debolezza contrattuale, sapendo che magari dal giorno dopo può essere mandato tranquillamente a casa per aver osato rivendicare i suoi diritti? Per non parlare dei circa 3 milioni di lavoratori in nero, che sfuggono ai dati statistici dei morti o delle lesioni sul lavoro. La precarietà non è mai stata amica della sicurezza sul lavoro e quindi questo testo può mettere un freno a chi pensa di avere carta bianca di fronte a lavoratori sempre più deboli e soli.

Punto Sicuro

La giurisprudenza spesso ritiene il datore di lavoro responsabile, nei casi di infortunio, anche per comportamenti colpevoli, imprudenti, imperiti del lavoratore perché si tratterebbe di comportamenti prevedibili. E molti imprenditori e operatori ritengono che sarebbe necessario responsabilizzare maggiormente i lavoratori nel loro ruolo di attori della propria e altrui sicurezza. Lei cosa ne pensa?

Giovanni Barozzino

I lavoratori sono sempre responsabili, non ho mai visto lavoratori che mettano a rischio la loro salute e la loro vita. Quando alcuni "datori di lavoro" sostengono che vorrebbero responsabilizzare i lavoratori di fatto non vogliono assumersi le loro responsabilità e scaricarle sul lavoratore. Una pretesa che, in assenza di diritti, darebbe loro la possibilità di sostenere che il lavoratore che subisce un infortunio sia poco responsabile.

Punto Sicuro

In Commissione Lavoro al Senato è depositato un altro Disegno di Legge, a firma Sacconi e Fucksia, in materia di salute e sicurezza. Si tratta di una proposta di semplificazione estrema della normativa vigente. Cosa ne pensa?

Giovanni Barozzino

Come dicevo prima, questa proposta di legge vuole scaricare sui lavoratori la responsabilità degli incidenti e deresponsabilizzare il datore di lavoro. Proponendo l'abrogazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza, riduce le responsabilità oggettive dei datori di lavoro e carica quella dei lavoratori. Inoltre introduce un sistema di certificazione della corretta applicazione delle norme da parte di professionisti, pagati dagli stessi datori di lavoro. Un vero capolavoro! D'altra parte siamo abituati alle pensate del senatore Sacconi in materia di lavoro.

Punto Sicuro

In questi ultimi anni dopo una fase di consolidamento della normativa su salute e sicurezza i principi che sembrano guidare il legislatore sono quelli relativi alla semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti, spesso ritenuti troppo onerosi, specialmente per le piccole aziende. Lei che ne pensa? E' possibile operare una reale semplificazione senza ridurre le tutele nei luoghi di lavoro?

Giovanni Barozzino

Purtroppo la semplificazione ha sempre significato riduzione dei diritti per i lavoratori e maggiore tolleranza per i datori di lavoro. Semplificare si deve, perché spesso le norme sono troppe e farraginose, ma non deve voler dire riduzione dei diritti. Ridurre la sicurezza ad una questione di risorse mi sembra francamente poco civile.

Punto Sicuro

Ritiene che la vostra proposta abbia la possibilità, con gli equilibri attuali, di essere approvata? E se sì, quali potrebbero essere i tempi?

Giovanni Barozzino

Impossibile fare previsioni sui tempi, come sulla tenuta di questo Governo. Noi insisteremo perché venga messo all'ordine del giorno in tempi brevi, ma si vedrà. D'altra parte, quelli che più si sono spesi per l'introduzione dell'omicidio stradale dovrebbero, per coerenza, approvare anche questo nostro testo.

Il testo del Disegno di Legge sull'omicidio sul lavoro è scaricabile al link:

[http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/02/DDL-MD\\_OCR.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/02/DDL-MD_OCR.pdf)

## LAVORO NERO: MULTE PIU' SALATE SINO A 36.000 EURO

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

06/02/17

di Lucia Izzo

Il D.Lgs. 151/15 revisiona e ridetermina le sanzioni per il lavoro irregolare.

Pugno duro per chi non assume regolarmente, con maxi sanzioni che possono arrivare fino a 36.000 euro: è questa la linea tracciata dal cosiddetto "Decreto Semplificazioni" (D.Lgs. 151/15) entrato di recente in vigore ad attuazione del Jobs Act.

Il decreto ha provveduto a una revisione del regime delle sanzioni che tenga conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale

La rideterminazione delle sanzioni per il lavoro irregolare, in sostanza, ha operato uno scaglionamento che gradua al ribasso le violazioni di minore pericolosità, mentre sono possibili maggiorazioni nei casi maggiormente insidiosi.

Il sistema assicura una maggiore proporzionalità delle sanzioni irrogabili tramite una revisione del sistema punitivo che si attiva in caso il datore di lavoro utilizzi operai, manodopera, collaboratori e dipendenti privi di regolare contratto di lavoro.

In caso l'Ispettorato verifichi l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica la sanzione pecuniaria:

- da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri non in regola col permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa.

Lo strumento della diffida obbligatoria, ex articolo 13 del D.Lgs. 124/14, tuttavia, consente di non pagare la maxisanzione: attraverso questa procedura il datore di lavoro potrà regolarizzare entro 120 giorni la posizione dei lavoratori in nero, stipulando un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, periodo in cui il lavoratore dovrà essere mantenuto in servizio. Se il datore prova, nel termine previsto, l'avvenuta regolarizzazione e il pagamento delle sanzioni, dei contributi e dei premi previsti dalla legge, incorrerà nella sanzione in misura minima.

L'organo di vigilanza potrà inoltre adottare un provvedimento di sospensione dell'attività in caso vena riscontrato l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro: per revocare tale provvedimento, il datore dovrà non solo regolarizzare i lavoratori in nero e dimostrare il ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ma anche pagare una somma aggiuntiva pari a 2.000 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e 3.200 euro per la sospensione a causa delle reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Neppure chi ricorre ai buoni lavoro (i cosiddetti "voucher"), sfuggirà al sistema sanzionatorio previsto dalla legge: un recente Decreto Legislativo che ha ricevuto da poco il via libera dal Governo, infatti, sanziona fino a 2.400 euro per ogni lavoratore nel caso sia stata irregolare la comunicazione d'inizio attività, poiché, al fine di evitare strumentalizzazioni del mezzo e impieghi illeciti dei voucher (attivati, ad esempio, solo in caso di ispezioni), è previsto che chi assume debba comunicare, fino a un'ora prima dell'inizio della prestazione, i dati anagrafici e il co-

dice fiscale del lavoratore, a mezzo SMS o e-mail, precisando luogo e durata dell'impiego accessorio.

Il D.Lgs. 151/15 prevede però anche una sanzione per il lavoratore che abbia falsamente dichiarato di essere disoccupato.

Non è solo il datore di lavoro quindi a rischiare laddove venga sorpreso a occupare lavoratori in nero, ma sono anche i prestatori d'opera a dover prestare attenzione a quanto comunicato agli organi di competenza.

Di norma, colui che viene impiegato "in nero" è considerato la parte debole del rapporto e non rischia alcuna sanzione per il solo fatto di essere "scoperto": anzi, ottiene il vantaggio di poter vedere regolarizzata la sua posizione lavorativa pregressa.

Per il dipendente impiegato in nero, però, tutto cambia se ha dichiarato alle autorità competenti il proprio stato di disoccupazione o, addirittura, percepisca apposita indennità. Le autorità che abbiano effettuato i controlli, infatti, hanno l'obbligo di segnalare il lavoratore occupato in nero alla Procura della Repubblica.

Nel primo caso, il lavoratore occupato in nero che abbia reso all'INPS o al Centro per l'Impiego la dichiarazione circa il proprio status di disoccupato, rischia una condanna per il reato di "Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico" ex articolo 483 del Codice Penale. Tale norma punisce con la reclusione fino a 2 anni chiunque attesta falsamente al pubblico ufficiale, in un atto pubblico, fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità.

Se, oltre ad aver dichiarato un inesistente stato di disoccupazione, il lavoratore in nero abbia percepito l'indennità di disoccupazione o abbia profittato di altri ammortizzatori sociali erogati dallo Stato o da altri Enti pubblici, questi rischia di vedersi contestata l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato prevista dall'articolo 316-ter del codice penale. Tale norma punisce con la reclusione da 6 mesi a 3 anni chiunque, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità Europee.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a 3.999,96 euro si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da 5.164 euro a 25.822 euro. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito

In aggiunta alle sanzioni penali e amministrative, il lavoratore in nero che abbia percepito illegittimamente gli ammortizzatori sociali, decade dai benefici e resta salvo il diritto dell'INPS o dell'Ente erogatore dell'indennità alla restituzione degli indebiti e al risarcimento del danno.

## **INFORTUNI: ARRIVA IL REATO DI OMICIDIO SUL LAVORO**

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

24/02/17

di Marina Crisafi

Fino a 18 anni di carcere per i datori che non rispettano le norme sulla sicurezza. Le novità e il testo del Disegno di Legge all'esame del Senato.

Introdurre nel Codice Penale due nuovi reati: quello di omicidio sul lavoro e quello di lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime. E' questo l'obiettivo del Disegno di Legge presentato nei giorni scorsi al Senato dal parlamentare Giovanni Barozzino (SI-SEL), con il fine di giungere ad una "punizione più severa nei confronti di chi sul lavoro cagiona la morte di vittime innocenti, per distrazione, disinteresse, o peggio per un'assoluta non curanza delle normative sul lavoro".

"La morte sul lavoro è un prezzo che non ci possiamo permettere di pagare, specialmente in una Repubblica fondata costituzionalmente sul lavoro": ha spiegato il primo firmatario, anticipando i contenuti del disegno di legge.

### **I DATI**

I dati sono agghiaccianti. Secondo l'Osservatorio Indipendente di Bologna sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ammontano a 641 le morti sul lavoro nel 2016, che arrivano fino a 1.400 se si considerano quelle avvenute sulle strade e in itinere.

A pagare il prezzo più alto è il settore agricolo, con il 31% di tutte le morti per infortuni sui luoghi di lavoro (di cui ben il 65% provocate dal trattore) e in subordine l'edilizia con il 19,6%. L'autotrasporto, con il 9,3% dei morti, è la terza categoria con più vittime, seguita a ruota dall'industria (8,2%).

Per non parlare degli infortuni che riguardano le partite IVA, non inserite tra le morti sul lavoro nelle statistiche dell'INAIL e dei lavoratori in nero.

### **IL DISEGNO DI LEGGE**

Da qui l'idea del Disegno di Legge che prende spunto, com'è evidente, dallo schema della recente normativa sul reato di omicidio stradale (Legge 41/16), per tracciare sulla falsariga della stessa un percorso analogo in tema di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Ciò perché, nonostante il legislatore non sia rimasto inerte di fronte al fenomeno degli incidenti mortali sul lavoro (basta pensare all'inasprimento delle pene operato dalla Legge 125/08, intitolata "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica"), non risulta soddisfatto il bisogno, si legge nella relazione al Disegno di Legge, "di una punizione più severa nei confronti di chi sul lavoro cagiona la morte di vittime innocenti, per distrazione, disinteresse, o peggio per un'assoluta non curanza delle normative sul lavoro dimostrando di dare la precedenza ad altri interessi e valori rispetto alla tutela massima della vita umana in ogni manifestazione sociale".

### **IL NUOVO REATO DI OMICIDIO SUL LAVORO**

Il reato di omicidio sul lavoro, previsto dal nuovo articolo 589-quater del Codice Penale attribuisce rilevanza penale a una serie di condotte, graduate in base al grado di colpa e violazioni in tema di sicurezza.

Il nuovo reato punisce con la reclusione da 2 a 7 anni l'omicidio commesso in violazione delle norme sugli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

E' previsto inoltre un aggravamento della pena se il datore di lavoro non adempie alla valutazione dei rischi e alla nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. La reclusione va dai 5 ai 10 anni se la morte è causata per avere messo a disposizione del lavoratore strumenti non conformi alla normativa nazionale ed europea e sale dagli 8 ai 12 anni, nel caso in cui la morte del lavoratore sia provocata dalla violazione delle norme in materia di sostanze pericolose e agenti biologici.

La pena può arrivare infine a 18 anni di carcere se è stata cagionata la morte di una o più persone.

## IL REATO DI LESIONI PERSONALI SUL LAVORO GRAVI O GRAVISSIME

Analogamente, il Disegno di Legge introduce il nuovo articolo 590-quinquies del Codice Penale "Lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime", in base al quale il datore di lavoro che cagioni per colpa a un lavoratore una lesione personale con violazione delle norme sugli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è punito con la reclusione da 3 mesi a 1 anno per le lesioni gravi e da 1 a 3 anni per le lesioni gravissime.

Come per l'omicidio, la pena è aggravata per il datore di lavoro che causi lesioni personali al lavoratore, perché non ha adempiuto alla valutazione di tutti i rischi o non ha designato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (la reclusione va da 3 a 5 anni per le lesioni gravi e da 4 a 7 per quelle gravissime).

Per il datore di lavoro che mette a disposizione dei lavoratori attrezzature non conformi alle norme, cagionando così lesioni personali, la pena è del carcere da 1 anno e mezzo a 3 anni per le lesioni gravi e da 2 a 4 per le lesioni gravissime.

Nel caso di lesioni a più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, non superiore agli anni 7.

Il testo del Disegno di Legge sull'omicidio sul lavoro è scaricabile al link:

[http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/02/DDL-MD\\_OCR.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/02/DDL-MD_OCR.pdf)