

IL SISTEMA SANZIONATORIO

**STUDIARE
LAVORO**

La Tutela della salute e della sicurezza per gli studenti
lavoratori in Alternanza Scuola Lavoro - Formazione al Futuro



INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INfortUNI SUL LAVORO

INTRODUZIONE

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Ora sei arrivato al punto in cui se non rispetti le regole vieni punito. Nel Testo unico la punizione si chiama sanzione e tutte le sanzioni sono raccolte nel “sistema sanzionatorio”, che è diviso in regole generali –per tutti- e regole specifiche per attività di lavoro.

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Così come il tipo di punizione dipende da quello che hai fatto, allo stesso modo nel Testo Unico il tipo di sanzione dipende dalla gravità di ciò che è stato commesso, da chi ha commesso il fatto e dalle conseguenze che ne derivano. Per questo motivo le sanzioni si applicano a quelle persone che ora già conosci, perchè le hai studiate nel modulo "I Soggetti della Sicurezza".

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Si applicano sanzioni, anche ad esempio per il mancato adeguamento delle attrezzature di lavoro (cioè non aver acquistato una macchina con caratteristiche a norma). Sappi che per attrezzatura di lavoro si intende qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto-destinato ad essere usato durante il lavoro.

In questo caso chi viene sanzionato?

I fornitori dell'attrezzatura. Ma per altri motivi simili, potrebbero essere puniti anche coloro che fabbricano, installano e progettano.

FOCUS ON

APPARATO SANZIONATORIO

Nell'apparato sanzionatorio del Testo Unico vi sono alcune **importanti novità** rispetto alla normativa previgente, quali:



IL SISTEMA SANZIONATORIO

La previsione della pena del solo **arresto** per alcune **violazioni particolarmente gravi** (come ad es. nel caso di mancata effettuazione della valutazione dei rischi per aziende in cui si svolgono particolari attività, art. 55 comma 2, lettera c).

L'introduzione della **responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (cioè enti, imprese e associazioni di cui al D.Lgs 231/2001).



IL SISTEMA SANZIONATORIO

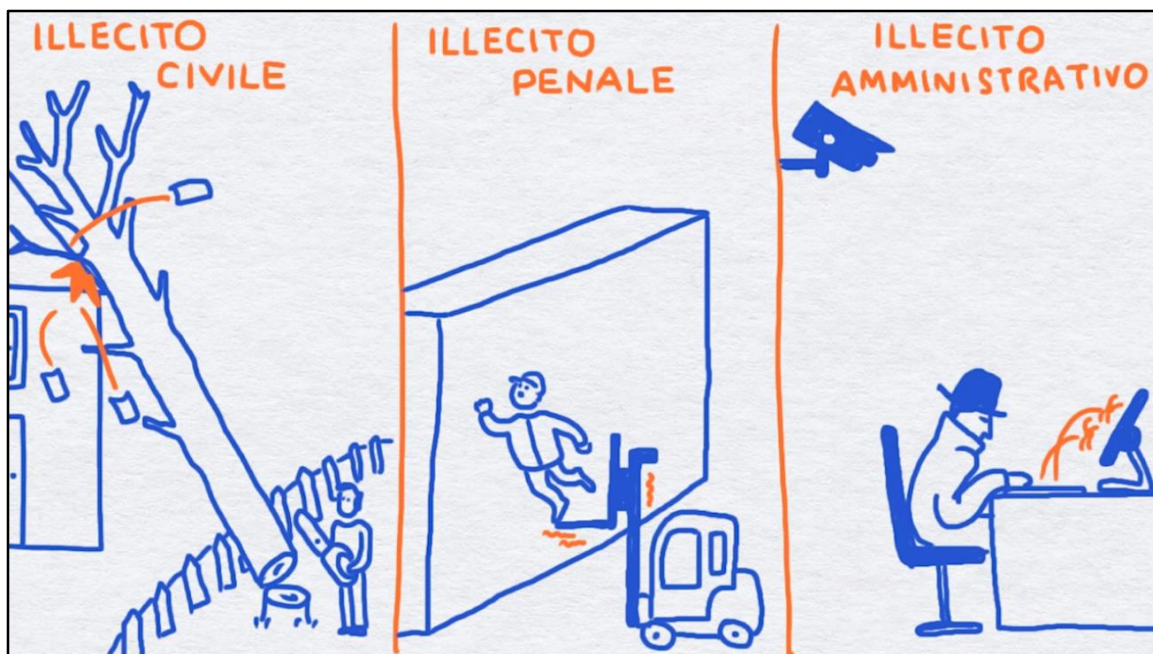
Rimangono esclusi lo Stato, gli Enti Pubblici Territoriali, gli Enti Pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) nell'ipotesi di **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime** commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La **sospensione dell'attività imprenditoriale** per violazione grave e reiterata delle disposizioni di legge previste per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 14, comma 10).



LE VIOLAZIONI

IL SISTEMA SANZIONATORIO

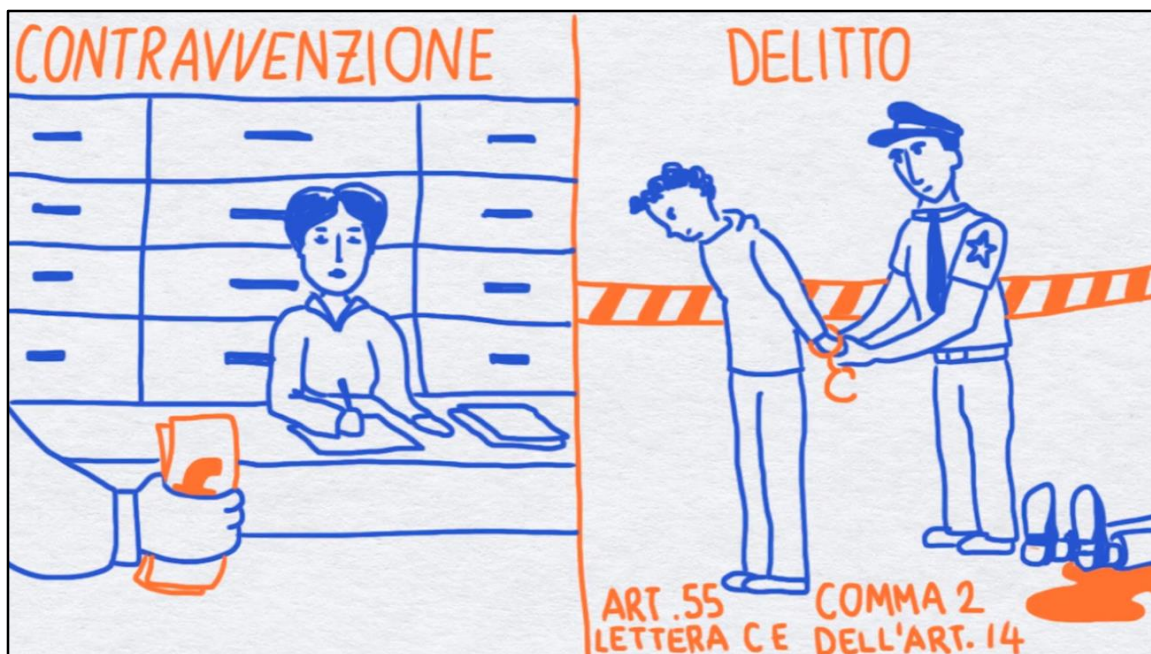


Nel nostro ordinamento giudiziario le violazioni in materia di sicurezza sul lavoro sono sempre state trattate con la giusta severità.

In funzione della tipologia di violazioni, è possibile distinguere:

- **illecito civile**
- **illecito penale**
- **illecito amministrativo**

IL SISTEMA SANZIONATORIO



L'illecito penale va sotto il nome di reato, distinto a sua volta in:

- **contravvenzione**
- **delitto**

Vengono considerate contravvenzioni i reati puniti con la pena dell'arresto, dell'arresto e/o dell'ammenda o della sola ammenda.

La pena esclusiva dell'arresto riguarda il datore di lavoro nei casi previsti dall'**art. 55 comma 2, lettera c e dall'art. 14.**

FOCUS ON

SANZIONI DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1.

Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro

- per la violazione dell'articolo 29, comma 1;
- che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;

IL SISTEMA SANZIONATORIO

2.

Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

- nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
- in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3.

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.

4.

E' punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

5.

Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:



con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e) e 4, 45, comma 1;



con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);



con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;

IL SISTEMA SANZIONATORIO



con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter.



con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;



con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;

IL SISTEMA SANZIONATORIO

con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;



con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;



con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;



IL SISTEMA SANZIONATORIO



con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;



con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa)

6.

L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g) con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

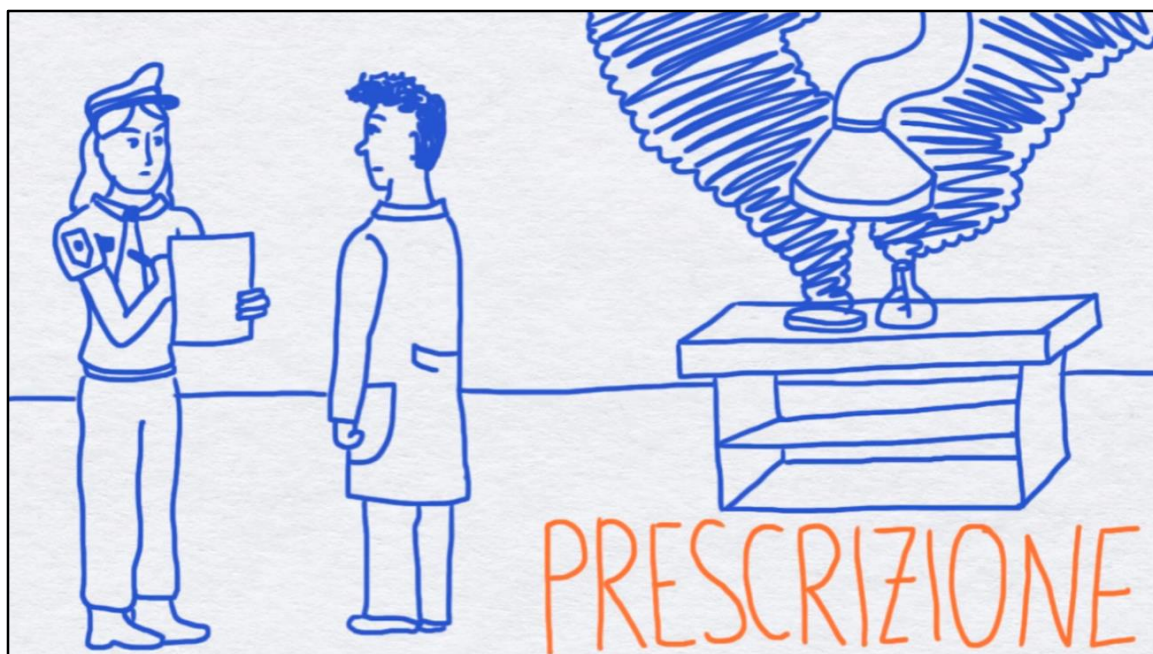
(fine articolo 55)

Pur essendo la pena dell'arresto esclusiva, il giudice può **sostituirla** con il **pagamento di una somma**, determinata secondo i criteri dell'art. 135 del codice penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato.

La suddetta **sostituzione non è consentita** quando:

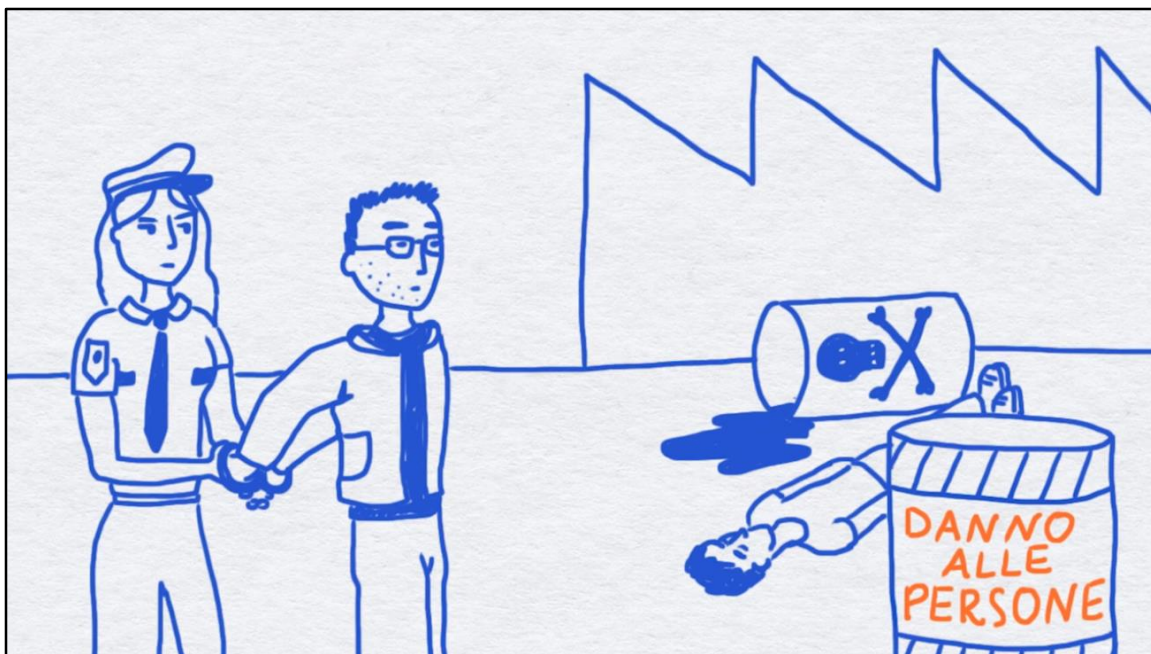
- la violazione ha contribuito a causare un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte o una lesione personale che abbia comportato l'inabilità al lavoro per un periodo superiore ai quaranta giorni
- oppure**
- il fatto è stato commesso da soggetto che abbia già riportato condanna definitiva per la violazione di norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Nei casi in cui non si deve ricorrere all'arresto ma solo ad una sanzione alternativa o all'ammenda, l'autorità di vigilanza può applicare una **prescrizione** cioè un richiamo che faccia in modo da far osservare le norme di legge violate o serva a far adottare misure di sicurezza per la tutela dei lavoratori.

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Non è possibile applicare la prescrizione nel caso in cui la sanzione è cumulativa di arresto e ammenda o per solo arresto.

Se violando le norme di tutela, ad esempio non attuando le misure di prevenzione, si commette un illecito che porta a delle conseguenze come un danno alle persone, alla contravvenzione si aggiunge un reato più grave: il delitto.




FOCUS ON

IL DELITTO

Il **delitto** ha la sua etimologia nel verbo latino delinquere che significa “venire meno al dovere”. È un particolare tipo di illecito, punibile con la **reclusione** o con la **multa**, per il quale la **volontarietà** o l'**involontarietà** hanno un certo peso.



Il delitto può essere:

-  **colposo** se viene commesso *involontariamente* e cioè per *negligenza*, imprudenza o imperizia
-  **preterintenzionale** se le conseguenze del delitto sono più gravi di quelle previste e volute
-  **doloso** se viene commesso volontariamente e con la consapevolezza di commettere un reato

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Se per esempio l'Autorità di Vigilanza accerta durante un sopralluogo che alcuni obblighi non sono stati rispettati, nei casi più gravi può stabilire il sequestro dell'azienda mentre nei casi meno gravi potrà applicare una prescrizione.

FOCUS ON

DA CHI È RAPPRESENTATA L'AUTORITÀ DI VIGILANZA?

È rappresentata da quei soggetti che



possono **verificare** e **controllare** la **correttezza**
delle **misure** da rispettare nell'ambito della
salute e **sicurezza** nei luoghi di lavoro



come ad esempio i vigili del fuoco e le aziende sanitarie locali (ASL)

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Ricordati che la prescrizione è un richiamo; il datore di lavoro potrà continuare a lavorare impegnandosi ad adottare, nei tempi stabiliti, le misure correttive che gli sono state imposte.

FOCUS ON

L'AUTORITÀ DI VIGILANZA

L'istituto della prescrizione è finalizzato a **sanare situazioni irregolari accertate** e ad adottare le misure di prevenzione e protezione necessarie.

L'autorità di vigilanza può **imporre specifiche misure** atte a far **cessare il pericolo** per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro e, per consentire al datore di lavoro di **mettersi in regola**, concede un **periodo di tempo determinato**, comunque non superiore a **sei mesi**.

Cosa succede dopo una prescrizione?

Il datore di lavoro può scegliere di accettare le osservazioni della ASL o, in generale, dell'organo di vigilanza intervenuto, e di adottare le misure di adeguamento prescritte, entro i tempi indicati.

Entro sessanta giorni dalla scadenza del termine per l'adeguamento concesso al datore di lavoro, gli ispettori della ASL effettuano un secondo sopralluogo.



IL SISTEMA SANZIONATORIO

Se riscontrano che le misure prescritte sono state effettivamente adottate, autorizzano il datore di lavoro a pagare, in sede amministrativa, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

In caso contrario, se il datore di lavoro non ha ottemperato alla prescrizione, gli ispettori avisano il pubblico ministero per la prosecuzione del procedimento penale.



IL SISTEMA SANZIONATORIO



E se il datore di lavoro non è d'accordo con l'autorità di vigilanza perché ritiene le ragioni dell'organo di vigilanza infondate? Può non attenersi alle prescrizioni?

Certo, lo può fare ma deve essere pronto ad affrontare il giudizio ed a supportare le proprie tesi con argomentazioni tecniche ben documentate, adeguate e idonee, per dimostrare l'insussistenza delle violazioni contestate dall'autorità di vigilanza.

SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA

FOCUS ON

ILLECITI AMMINISTRATIVI

Alcuni esempi di

illeciti

considerati

amministrativi

sono:

**non custodire il documento
di valutazione dei rischi
nell'unità a cui si riferisce**

**non comunicare all'INAIL
i nominativi degli RLS**



IL SISTEMA SANZIONATORIO

non adottare **misure necessarie** affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino **requisiti di sicurezza** e rispondano ai **principi dell'ergonomia**



non inserire gli esiti delle **visite mediche** nella cartella sanitaria



non esporre il **tesserino di riconoscimento** in aziende in regime di appalto o subappalto

SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA



Esistono una serie di disposizioni del Testo Unico la cui violazione è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria, cioè una multa.

CHI PUÒ ESSERE SOGGETTO AD UNA MULTA?

Chi può essere soggetto ad una multa?

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Praticamente tutti:

- il datore di lavoro
- il dirigente
- il medico competente
- i lavoratori
- i componenti dell'impresa familiare

IL SISTEMA SANZIONATORIO



-
- i lavoratori autonomi
 - i coltivatori diretti del fondo
 - i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo
 - gli artigiani
 - i piccoli commercianti

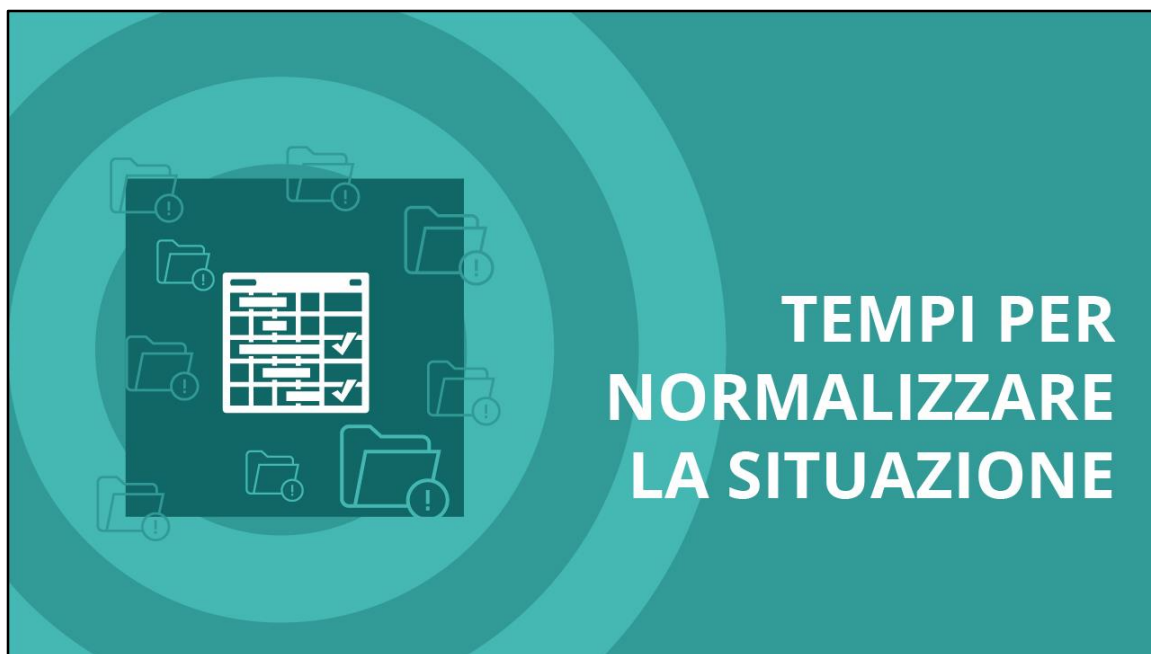
INOSSERVANZA OBBLIGHI

SANZIONE PECUNIARIA
AMMINISTRATIVA

MINIMA
MASSIMA

An illustration on a teal background. A hand is holding a white square sign with a black letter 'S'. The sign is surrounded by several banknotes, some of which have wings, suggesting they are flying or being scattered. At the bottom, there are two small bar charts, one on the left and one on the right, representing financial data or penalties.

Nel caso di **inosservanza** degli **obblighi** puniti con **sanzione pecuniaria amministrativa** viene stabilita una somma minima e una somma massima connesse a un determinato tipo di violazione



Quando l'organismo di vigilanza fa il **verbale al trasgressore**, comunica anche i **tempi** entro cui normalizzare la situazione.



Se il trasgressore regolarizza la sua posizione nei tempi assegnati può pagare la somma minima.

IL PESO DELLE SANZIONI

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Abbiamo visto dunque che le sanzioni sono tanto più gravi quanto maggiore è il livello di responsabilità del soggetto che commette la violazione.

SANZIONI PIÙ RILEVANTI



DATORE DI LAVORO
DIRIGENTE
PREPOSTO
LAVORATORE

Dunque, le **sanzioni più rilevanti** si applicano nell'ordine: al **datore di lavoro**, al **dirigente**, al **preposto** ed al **lavoratore**, nell'ambito dei rispettivi obblighi.

ALTRI SOGGETTI

MEDICO COMPETENTE
FORNITORI
INSTALLATORI
PROGETTISTI DI
ATTREZZATURE
DI LAVORO



COORDINATORI PER LA SICUREZZA

Inoltre, si applicano ad **altri soggetti** con specifiche attribuzioni in materia di sicurezza, quali: il medico competente, i fornitori e concedenti di attrezzature in uso, gli installatori e progettisti di attrezzature di lavoro, i coordinatori per la sicurezza, etc.

IL SISTEMA SANZIONATORIO



Va precisato che la **sanzione** viene adottata a carico del datore di lavoro o del dirigente (o anche a carico di entrambi, qualora siano entrambi responsabili), valutando le **eventuali deleghe** rilasciate dal datore di lavoro, e stabilendo quale sia la figura che, in base all'**organizzazione aziendale**, avrebbe dovuto provvedere agli adempimenti, avendone la competenza e le attribuzioni.



È opportuno sottolineare che il Testo Unico **attribuisce la responsabilità delle proprie azioni** anche in assenza di un incarico ufficiale.

**PREPOSTO
ALLA SICUREZZA**
NON UFFICIALMENTE INCARICATO
**DEBITAMENTE
FORMATO ED ADDESTRATO**



RISPONDERE DI EVENTUALI CARENZE O MANCANZE

Ad esempio un preposto alla sicurezza, che hai conosciuto nel modulo “i soggetti della sicurezza” seppure non ufficialmente incaricato, ma debitamente formato ed addestrato. potrebbe rispondere di eventuali carenze o mancanze compiute nell’esercizio del suo ruolo.



Questo si chiama “principio di effettività”.

PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ

Il principio di effettività

come dice la parola

**TIENE CONTO DELL'EFFETTIVITÀ E DELLA CONCRETEZZA
DELLE MANSIONI E DEI RUOLI SVOLTI**

esso deve fondarsi sulle funzioni in concreto esercitate
e non sulla qualifica rivestita

La condizione affinché ciò si verifichi prevede che

i soggetti dispongano di un adeguato potere direttivo, decisionale, gestionale e di spesa

al fine dello svolgimento sicuro dell'attività lavorativa

Ricordiamo però che

alcuni obblighi del datore di lavoro

non sono delegabili

per cui il mancato adempimento di questi

*ad esempio la valutazione dei rischi
l'elaborazione del relativo documento
e la nomina del responsabile del servizio
di prevenzione e protezione*

può essere contestato solo a lui

FOCUS ON

DELEGA





La **delega** di funzioni da parte del **datore di lavoro** è ammessa con i seguenti **limiti** e **condizioni**:

- a) che essa risulti da atto scritto recante **data certa**
- b) che il **delegato** possenga tutti i requisiti di **professionalità** ed **esperienza richiesti** dalla specifica natura delle funzioni delegate

IL SISTEMA SANZIONATORIO

- c) che essa **attribuisca** al delegato tutti i **poteri** di **organizzazione**, gestione e **controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
- d) che essa attribuisca al delegato l'**autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate
- e) che la **delega** sia **accettata dal delegato** per iscritto



IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il datore di lavoro **non può delegare** le seguenti attività:

- a) la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento
- b) la **designazione** del **responsabile del servizio** di prevenzione e protezione dai rischi



Il **datore** di lavoro che **omette** la **valutazione dei rischi** e l'elaborazione del relativo documento, oppure **non** provvede alla **nomina** del **responsabile del servizio** di prevenzione e protezione, è punito con **l'arresto** da tre a sei mesi o con **l'ammenda** da € 2.740 a € 7.014,40.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Nel caso in cui il datore di lavoro **non effettui la valutazione dei rischi** per **aziende ad elevato rischio** (si veda art. 55 c. 2, es. centrali termoelettriche) è prevista la pena esclusiva **dell'arresto da 4 mesi ad 8 mesi**.

L'entità delle **sanzioni** previste **varia** nel caso in cui il **documento** di valutazione dei rischi è stato redatto in maniera **incompleta** e non rispondente a quanto prescritto.

In questi casi, la sanzione a carico del datore di lavoro è meno pesante e consiste in **un'ammenda** da € 2.192 a € 4.384 o da € 1.096 a € 2.192, in relazione a quali elementi obbligatori sono stati eventualmente omessi dal documento.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Se si **omette** di **nominare** il **medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti, o si **omette** di fornire ai lavoratori **i necessari** e idonei **dispositivi di protezione individuale**, il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con **l'arresto** da due a quattro mesi o con **l'ammenda** da € 1.644 a € 6.576.



IL SISTEMA SANZIONATORIO

Se invece la **violazione** riguarda l'obbligo, nell'affidare i compiti ai lavoratori, di tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, o gli obblighi in materia di **informazione e formazione**, la sanzione prevista a carico del datore di lavoro e del dirigente è l'**arresto** da due a quattro mesi o l'ammenda da € 1.315,2 a € 5.699,2.



LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

OMICIDIO
COLPOSO

LESIONI GRAVI
O GRAVISSIME



Nel caso in cui un soggetto abbia commesso reati di **omicidio colposo** o **lesioni gravi o gravissime**, in conseguenza della **violazione** delle **norme** sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro gli viene attribuita anche una **responsabilità amministrativa** secondo quanto previsto all'**articolo 300** (che sostituisce l'articolo 25 septies del D.lgs 231/2001, decreto che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti forniti di **personalità giuridica**, delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica).



VIOLAZIONE NORME
RESPONSABILITÀ
AMMINISTRATIVA
ARTICOLO 300
PERSONALITÀ
GIURIDICA

RICADE SULL'ENTE

REATI COMMESSI

NELL'INTERESSE O
A VANTAGGIO DELL'ENTE



La responsabilità amministrativa **ricade sull'ente** stesso qualora **i reati** vengano **commessi nell'interesse** o **a vantaggio dell'ente** stesso e siano commessi:



- da **soggetti in posizione apicale** (persone che rivestono funzioni di **rappresentanza**, di **amministrazione** o di **direzione** dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di **autonomia** finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso)

**DIREZIONE
AUTONOMIA
GESTIONE
CONTROLLO**





- da **persone sottoposte** alla **direzione** o alla **vigilanza** di uno dei soggetti di cui al punto precedente

MISURE INTERDITTIVE

SOSPENSIONE ATTIVITÀ

PAGAMENTO SOMME

MOLTO ALTE



In questi casi l'ente può essere condannato, con **misure di tipo interdittivo**, che portano fino alla **sospensione delle attività**, e di tipo pecuniario, che portano fino al **pagamento** di somme, giustamente, **molto alte**.



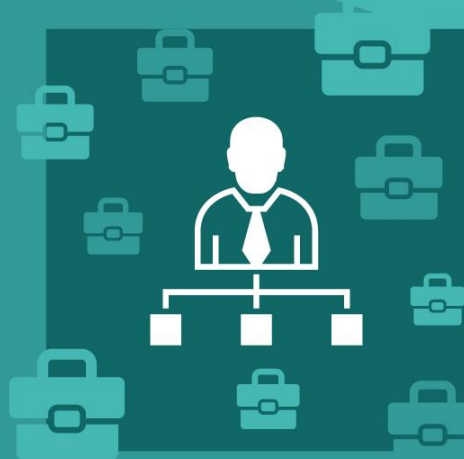
Le **sanzioni pecuniarie variano** in funzione della **gravità del fatto**, del grado della **responsabilità** dell'ente nonché sulla base delle **condizioni economiche** e patrimoniali dell'ente stesso

D. LGS. n. 231/2001

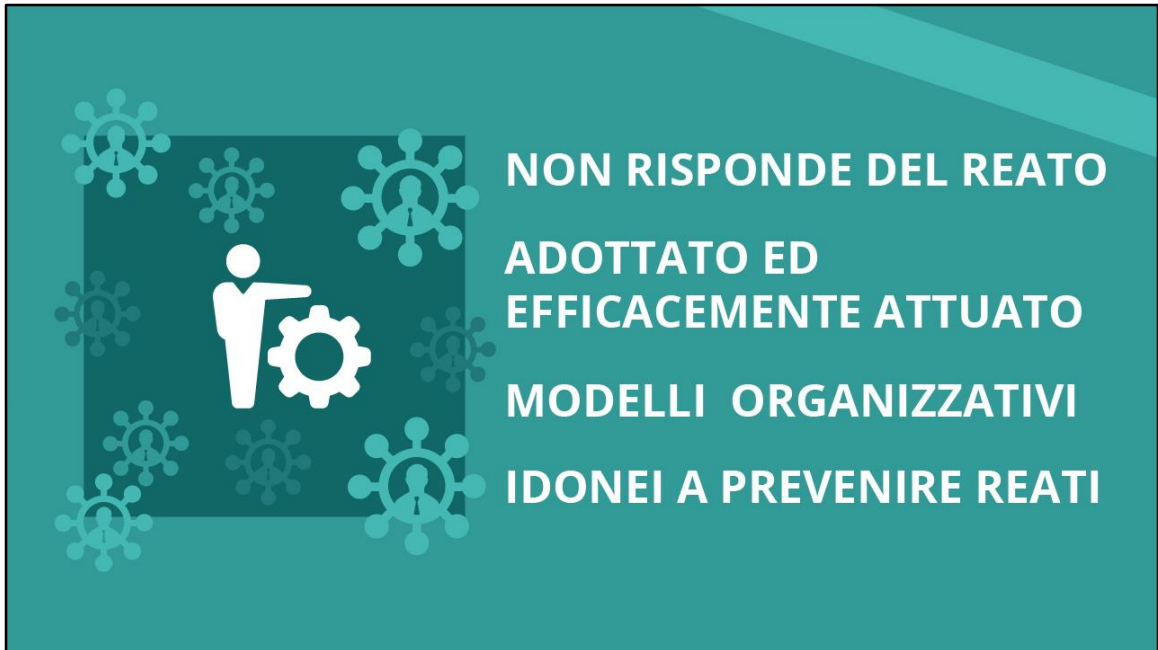
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

STRATEGIA AZIENDALE



In particolare, il **D. Lgs. n. 231/2001** prevede la **responsabilità amministrativa**, a carico delle **persone giuridiche**, delle società e associazioni, **anche prive di personalità giuridica**, se i reati commessi rientrano in una **strategia aziendale**, ferma restando la responsabilità penale per le persone fisiche.



Tuttavia, l'ente **non risponde del reato** se dimostra, tra le altre cose, che "l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **modelli** di organizzazione e di gestione **idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi" (articolo 6, comma 1 del D. Lgs. 231/2001).

LEZIONE TERMINATA
