



Consiglio Provinciale Ordine dei Consulenti del  
Lavoro di Caltanissetta

**Gli accertamenti ispettivi.  
Gli aspetti sanzionatori. I rimedi**

Caltanissetta – 1 giugno 2020

**Pierluigi Rausei**

**Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (\*)**  
**Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro Univ. di Bergamo**  
**Adapt Professional Fellow - Centro Studi DEAL Univ. MO e RE**

*(\*) Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno  
carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene*



[www.lavoroetutele.it](http://www.lavoroetutele.it)

[www.rausei.it](http://www.rausei.it)



**LA VIGILANZA SUL LAVORO**

**AI TEMPI DEL COVID-19**

- Coordinamento dei Prefetti
- Vigilanza sui Protocolli di Regolamentazione
- Indicazioni operative INL
- *Check List* in dieci punti
- Sanzionabilità delle condotte

### **VIGILANZA COORDINATA DAI PREFETTI**

L'art. 9 del DPCM 26 aprile 2020, quale misura di contrasto alla emergenza sanitaria dalla pandemia da Covid-19, facendo seguito a quanto avviato in sede di prassi con Nota INL n. 131 del 10 aprile 2020 e Circ. Min. Interno n. 15350 del 14 aprile 2020, ha previsto che *“il Prefetto si avvale delle forze di polizia, con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco e, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'ispettorato nazionale del lavoro e del comando carabinieri per la tutela del lavoro”*

### **VIGILANZA COORDINATA DAI PREFETTI**

L'art. 4, comma 9, del d.l. 25 marzo 2020, n. 19, convertito dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, ha previsto che *“Il prefetto **assicura l'esecuzione delle misure di contenimento nei luoghi di lavoro avvalendosi anche del personale ispettivo dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio e dell'Ispettorato nazionale del lavoro limitatamente alle sue competenze in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro**”* (Nota INL n. 167 del 4 maggio 2020; Circolare Min. Interno n. 15350 del 2 maggio 2020).

**Note INL indicazioni operative generali**

L'INL con **nota n. 149 del 20 aprile 2020** ha fornito le modalità di intervento, su richiesta delle Prefetture, per le necessarie verifiche circa la ricorrenza delle condizioni previste per la prosecuzione delle attività produttive, industriali e commerciali, in un'ottica di collaborazione alla gestione della emergenza epidemiologica in corso.

Le attività di controllo non rientrano nell'ambito delle ordinarie attività di verifica effettuate sul territorio, ma sono finalizzate ad accertare l'attuazione, da parte dei datori di lavoro, delle procedure organizzative e gestionali del "Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro".

5

**Note INL indicazioni operative generali**

La verifica va effettuata in stretto raccordo con i competenti servizi delle Aziende Sanitarie Locali, con le quali deve avvenire una programmazione previamente concordata, contenente le liste di aziende sulle quali orientare i controlli, ciò al fine di agevolare la corretta individuazione degli obiettivi da perseguire.

Se gli ispettori del lavoro sono in presenza di **evidenti violazioni di particolare gravità ed urgenza**, tali da imporre verifiche immediate in loco, non possono esimersi dal farle. Analogamente se devono essere effettuati indifferibili accertamenti di polizia giudiziaria.

6

### **Note INL indicazioni operative vigilanza cantieri**

L'INL con **nota 13 maggio 2020, n. 156**, ha fornito indicazioni sulla vigilanza nel settore edile nonché alle contestuali verifiche riguardo alle misure adottate in relazione alle previsioni del Protocollo cantieri.

La **programmazione** tiene conto delle esigenze di coordinamento con le ASL e privilegerà le attività riferite ad appalti pubblici e comunque di dimensioni medio/grandi.

Implementata e valorizzata l'attività di **informazione, prevenzione e promozione** della sicurezza e della legalità nei luoghi di lavoro, anche richiesta dai Comitati previsti dal punto 10 del Protocollo cantieri (art. 8, d.lgs. 124/2004).

7

### **Ambiti di vigilanza e controllo**

L'art. 2 del DPCM 26 aprile 2020 riguarda anche la gestione degli aspetti di sicurezza ed igiene del lavoro, in particolare va segnalata la previsione contenuta nel comma 6 di codesto articolo, secondo cui le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24.04.2020 tra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 6, il Protocollo condiviso di regolamentazione nei cantieri, sottoscritto il 24.04.2020, di cui all'allegato 7 e il protocollo condiviso di regolamentazione nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20.03.2020, di cui all'allegato 8

8

### ***Informazione***

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio

9

### ***Modalità di ingresso in azienda***

L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza. Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

10

### ***Modalità di accesso dei fornitori esterni***

In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti. L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

11

### ***Pulizia e sanificazione in azienda***

Nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni.

### ***Precauzioni igieniche personali***

I detergenti per le mani devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili

12

### ***Dispositivi di protezione individuale***

Nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. E' previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art. 16 c. 1)

13

### ***Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)***

Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

14

**Organizzazione aziendale**  
**(turnazione, trasferte e smart work,**  
**rimodulazione dei livelli produttivi)**

E' necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni

15

**Organizzazione aziendale**  
**(turnazione, trasferte e smart work,**  
**rimodulazione dei livelli produttivi)**

Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni. L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari

16

**Organizzazione aziendale  
(turnazione, trasferte e smart work,  
rimodulazione dei livelli produttivi)**

È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (*commuting*), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette

17

**Gestione di una persona sintomatica in azienda**

Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica

**Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls**

Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori

18

***Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls***

Alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19.

19

***Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls***

E' raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età. Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute superiore ai 60 giorni continuativi, per verificare l'idoneità alla mansione (D.Lgs. n. 81/08, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischio e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malati

20

### ***Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione***

Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali;

Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

21

### ***Sanzionabilità delle violazioni dei Protocolli***

I contenuti dei Protocolli sono misure di contenimento, per cui la loro violazione, al pari dell'inosservanza di qualsiasi altra misura di contenimento, comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 4, c. 1 e 2, del D.L. 19/2020, di natura amministrativa immediatamente applicabili, ma prive del potere di prescrivere l'adozione di misure organizzative e gestionali che produrrebbero il virtuoso effetto dell'adeguamento dei luoghi di lavoro alle precauzioni anti-contagio indicate nei protocolli e, quindi, il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene allo scopo di ridurre il fattore di rischio Covid-19

22

### ***Sanzioni sussidiarie alla rilevanza penale***

L'art. 4 del D.L. 19/2020 opera salvo che il fatto non costituisca reato, quindi prevale il penale se un datore di lavoro (o altro soggetto aziendale con posizione di garanzia) commette un fatto che viola una misura contenuta in uno dei protocolli, ma al contempo realizza un illecito di natura penale.

Vista la finalità di prevenzione generale cui è ispirata la ratio della normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro è consigliabile reperire, nelle misure di contenimento contenute nel Protocollo condiviso o negli altri due protocolli, i precetti che corrispondono alle norme del D.Lgs. 81/2008.

23

### ***Sanzioni penali del D.Lgs. n. 81/2008***

In questo senso in caso di inadempimento alle misure contenute in uno dei protocolli e, contemporaneamente, di violazione di una delle norme del D.Lgs. 81/2008, andrà applicata la procedura di cui all'art. 301 del D.Lgs. 81/2008 e conseguentemente le disposizioni di cui agli art. 20 e seguenti del D.Lgs. 758/1994, impartendo al trasgressore la prescrizione volta alla regolarizzazione della situazione antigiuridica.

24

## **LE SANZIONI**

### **PER VIOLAZIONE DELLE MISURE ANTI COVID-19**

- Sanzioni Covid-19 (art. 4 d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020 – *sanzioni amministrative*)
- Sanzioni Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 – *sanzioni penali*)
- Sanzioni Responsabilità diretta dell'impresa (D.Lgs. n. 231/2001 – *sanzioni penali amministrative*)

25

## **SANZIONI COVID-19**

### **art. 4, co. 1, d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020**

1. Salvo che il fatto costituisca reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento (...) è punito con la **sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 1.000** e non si applicano le sanzioni contravvenzionali previste dall'art. 650 del codice penale o da ogni altra disposizione di legge attributiva di poteri per ragioni di sanità.

26

### **SANZIONI COVID-19**

#### **art. 4, co. 1, d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020**

Se il mancato rispetto delle predette misure avviene mediante l'utilizzo di un veicolo la sanzione prevista dal primo periodo è aumentata fino a un terzo.

Nei casi di cui all'art. 1, comma 2, lettere i), m), p), u), v), z) e aa), si applica altresì la **sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni.**

27

### **SANZIONI COVID-19**

#### **art. 1, comma 2, lettera z)**

*limitazione o sospensione di altre attività d'impresa o professionali, anche ove comportanti l'esercizio di pubbliche funzioni, nonché di lavoro autonomo, con possibilità di esclusione dei servizi di pubblica necessità previa assunzione di protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non sia possibile rispettare la distanza di sicurezza interpersonale predeterminata e adeguata a prevenire o ridurre il rischio di contagio come principale misura di contenimento, con adozione di adeguati strumenti di protezione individuale*

28

### **SANZIONI COVID-19**

#### **art. 4, co. 3, d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020**

Si applicano, per quanto non stabilito presente articolo, le disposizioni delle sezioni I e II del capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689, in quanto compatibili.

Per il pagamento in misura ridotta si applica l'art. 202, commi 1, 2 e 2.1, del codice della strada (decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285).

29

### **SANZIONI COVID-19**

#### **art. 202, commi 1, 2 e 2.1, Codice della strada**

il trasgressore è ammesso a pagare, entro sessanta giorni dalla contestazione o dalla notificazione, una somma pari al minimo fissato dalle singole norme.

La somma è **ridotta del 30%** se il pagamento è effettuato **entro 5 giorni** dalla contestazione o dalla notificazione

30

### **SANZIONI COVID-19**

#### **art. 4, co. 3, d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020**

Le sanzioni per le violazioni delle misure di cui ai DPCM e ai DM del Min. Salute, sono irrogate dal Prefetto.

Le sanzioni per le violazioni delle misure di cui ai Provvedimenti delle Regioni sono irrogate dalle autorità che le hanno disposte.

31

### **SANZIONI COVID-19**

#### **art. 4, co. 4, d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020**

All'atto dell'accertamento delle violazioni se necessario per impedire la prosecuzione o la reiterazione della violazione, l'organo accertatore può disporre la **chiusura provvisoria** dell'attività o dell'esercizio per una durata **non superiore a 5 giorni**.

Il periodo di chiusura provvisoria è scomputato dalla corrispondente sanzione accessoria definitivamente irrogata, in sede di sua esecuzione.

32

## ***SANZIONI COVID-19***

**art. 4, co. 5, d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020**

In caso di **reiterata violazione** della disposizione di cui al co. 1, la sanzione **amministrativa è raddoppiata** e quella accessoria è applicata nella misura massima.

33

## ***LE SANZIONI***

**PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

34

***Violazioni dei Protocolli punibili ex D.lgs. n. 81/2008***

- **INFORMAZIONE** - contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell'art. 36 c. 2 let. a): per non aver provveduto affinché ciascun lavoratore ricevesse una adeguata informazione sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia
- **PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA** – contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell'art. 63 c. 1, in combinato disposto con l'art. 64 c. 1 lett. d) e l'All. IV punto 1.1.6.: per non aver mantenuto puliti i locali di lavoro, facendo eseguire la pulizia

35

***Violazioni dei Protocolli punibili ex D.lgs. n. 81/2008***

- **PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI** – contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell'art. 18 c. 1 lett. f): per non aver richiesto l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro
- **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE** – contestare al datore di lavoro/dirigente, in caso di mancata fornitura dei DPI previsti dal Protocollo condiviso, la violazione dell'art. 18 c. 1 lett. d): per non aver fornito ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito RSPP e medico competente

36

### ***Dispositivi di Protezione Individuale***

Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati **dispositivi di protezione individuale (DPI)**, di cui all'articolo 74, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, le **mascherine chirurgiche** reperibili in commercio (articolo 16, c. 1, D.L. n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020)

37

### ***Dispositivi di Protezione Individuale***

La **mancata consegna** delle mascherine integra, per il **datore di lavoro** o il **dirigente**, la violazione dell'art. 18, comma 1 lett. d), del d.lgs. n. 81/2008, punita penalmente ai sensi dell'art. 55, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

La **mancata utilizzazione** della mascherina da parte del **lavoratore** integra, invece, l'illecito di cui all'art. 20, lett. d) del d.lgs. n. 81/2008 sanzionato penalmente a stregua dell'art. 59, comma 1 lett. a).

38

### ***Valutazione dei rischi***

L'obbligo di valutazione dei rischi incombe sul datore di lavoro ex artt. 17, comma 1, lettera a), e 28 del D.Lgs. n. 81/2008, secondo cui la valutazione dei rischi, per la sicurezza e la salute dei lavoratori, deve ricomprendere quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, fra i quali anche quelli in merito alla pandemia da COVID-19, agente biologico del gruppo 2 dell'Allegato XLVI del TUSIC.

L'omesso adeguamento e il mancato aggiornamento del DVR determinano la violazione degli artt. 271 e 272 TUSIC, letti in forza dell'art. 266 del D.Lgs. n. 81/2008, in forza del DPCM 26 aprile 2020, nonché del Protocollo del 14 marzo 2020, integrato il 24 aprile 2020.

39

### ***LE SANZIONI***

**PER L'IMPRESA DAL D.LGS. N. 231/2001**

40

**D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**  
**responsabilità diretta degli enti collettivi**

La responsabilità amministrativa da reato degli enti collettivi trova il suo ambito oggettivo di applicazione nella elencazione dei reati presupposto, contenuti nella Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001, i quali, ai sensi dell'art. 2 dello stesso decreto, devono intendersi individuati in modo tassativo, nel rispetto del "principio di legalità", per cui l'ente *"non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto"*

41

**D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**  
**responsabilità diretta degli enti collettivi**

In forza di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente collettivo è responsabile per i reati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" da 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);
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti già indicati.

42

### ***Reati presupposto***

L'elenco delle fattispecie si compone degli artt. 24-25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001 quanto al lavoro rilevano:

Art. 25-*quinqüies*. Delitti contro la personalità individuale

Art. 25-*septies*. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25-*duodecies*. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

43

### ***Reati presupposto in materia di lavoro***

I profili di rilevanza lavoristici toccano essenzialmente l'**intermediazione illecita con sfruttamento della manodopera** (art. 603-bis c.p.), l'**impiego dei lavoratori extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno** (art. 22, comma 12-bis, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) e, per quanto specificamente rileva la tutela dei lavoratori e la gestione degli ambienti di lavoro, anche ai fini della mancata corretta attuazione delle misure di protezione e prevenzione, dettate dai provvedimenti governativi a contrasto della pandemia da COVID-19, con riferimento alle conseguenze – in termini di **omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime** – per **violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**.

44

### **Sanzioni**

In base all'art. 9, co. 1, del D.Lgs. n. 231/2001 le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato che incombono sull'ente collettivo sono: sanzione pecuniaria; sanzioni interdittive; confisca; pubblicazione della sentenza.

Secondo le previsioni contenute nell'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2001, la **sanzione amministrativa pecuniaria** per l'illecito dipendente da reato in capo all'ente collettivo si applica in ogni caso e viene calcolata "**per quote**", in numero **non inferiore a 100 e non superiore a 1.000**.

L'importo di **ciascuna quota** va da un **minimo di 258,23 euro** ad un **massimo di 1.549,37 euro**.

45

### **Sanzioni**

L'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001 identifica le **sanzioni interdittive** che si applicano congiuntamente a quelle pecuniarie, classificandole in:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

46

### ***Sanzioni***

Le misure di prevenzione e protezione rispetto alla pandemia da COVID-19 (Coronavirus) rilevano in funzione dell'**art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001**, in materia di responsabilità amministrativa dell'ente per violazione di norme di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con riguardo ai profili sanzionatori, per la specifica (connessa) responsabilità penale amministrativa diretta in capo alle imprese e agli enti datoriali, riferita alle ipotesi delittuose di cui agli **artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni colpose gravi o gravissime) c.p.**

47

### ***Sanzioni***

**Cass. Pen., Sez. IV, 5 maggio 2020, n. 13575** conferma la condanna in capo ad un amministratore unico di una società (ex art. 590, comma 3, c.p.), a causa di un grave infortunio sul lavoro, con irrogazione alla stessa società di sanzioni pecuniaria e interdittiva (ex art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001). L'addebito contestato all'amministratore unico attiene alla violazione dell'art. 29, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008 per il mancato aggiornamento del DVR, unitamente all'omesso adempimento degli obblighi di cui all'art. 77, comma 3, dello stesso D.Lgs. n. 81/2008, per non aver consegnato ai dipendenti i dispositivi di protezione individuali (DPI), in assenza dei quali, stante il tipo di lavorazione eseguita, si era determinato l'infortunio sul lavoro

48

## ***Sanzioni***

L'importo della sanzione varia a seconda delle fattispecie e dei criteri di commisurazione secondo i seguenti *excursus*:

- minimo 387.250 euro massimo 774.500 euro
- minimo 258.000 euro massimo 1.549.000 euro
- minimo 64.500 euro massimo 387.250 euro
- minimo 64.500 euro massimo 129.000 euro
- minimo 25.800 euro massimo 154.900 euro

49

## ***LE SOLUZIONI GESTIONALI***

### **PER EVITARE SANZIONI**

- Contratto collettivo di prossimità (art. 8 d.l. n. 138/2011, conv. l. n. 148/2011)
- Interpello (art. 12 D.Lgs. n. 81/2008)
- Certificazione dei contratti di lavoro (art. 75 D.Lgs. n. 276/2003 – DPR n. 177/2011)
- Modello organizzativo e di gestione (art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 – artt. 30-51 D.Lgs. n. 81/2008 – DM 13 febbraio 2014)

50

## **CONTRATTI DI PROSSIMITÀ**

**art. 8 del DL 13 agosto 2011, n. 138  
convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148**

***Titolo III  
Misure a sostegno dell'occupazione***

### ***Nozione ed efficacia “erga omnes”***

Art. 8, comma 1, prima parte

I contratti collettivi di lavoro **sottoscritti a livello aziendale o territoriale** da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare **specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati** a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali

## ***Finalità***

Art. 8, comma 1, seconda parte

Le **intese** devono essere **finalizzate** a:

- maggiore occupazione
- qualità dei contratti di lavoro
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- emersione del lavoro irregolare
- incrementi di competitività e di salario
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- investimenti
- avvio di nuove attività

## ***Contenuti regolatori***

Art. 8, comma 2, lettere a)-e), prima parte

Le specifiche intese possono riguardare la **regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro** e della produzione con riferimento a:

- a) impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
- b) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale;
- c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) disciplina dell'orario di lavoro;
- e) modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro

### ***INTERPELLO***

L'art. 12 del D.Lgs. n. 81/2008 affida la facoltà di presentare istanze di interpello (esclusivamente in via telematica, tramite posta elettronica) agli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, agli enti pubblici nazionali, alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai consigli nazionali degli ordini o dei collegi professionali.

55

### ***INTERPELLO***

Oggetto dell'interpello: quesiti di carattere generale, circa l'applicazione della "normativa" in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le indicazioni fornite nelle risposte ad interpello possono costituire "criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza".

L'interpello non rileva sotto i profili della responsabilità personale del datore di lavoro, in termini di verifica della possibile attribuzione psicologica del fatto al soggetto agente e, quindi, per la valutazione della sussistenza dell'elemento soggettivo della colpa o del dolo, non potendo avere alcun effetto "scusante" o "scriminante".

56

## ***CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI***

### **Art. 75, d.lgs. n. 276/2003**

«Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita»

57

## ***CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI***

### ***AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI (articolo 2, comma 1, lettera c), del DPR 177/2011)***

I lavori in ambienti confinati o sospetti di inquinamento possono essere svolti solamente da imprese o da lavoratori autonomi in possesso di determinati requisiti.

I lavoratori devono essere assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'impiego di lavoratori con altre tipologie contrattuali o di appalto è ammesso solamente se i relativi contratti siano stati preventivamente certificati

58

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE**

**PROBLEMA:** l'azienda è esposta a rischio sicurezza sul lavoro

**FATTORI CRITICI:** 1. ispezione Azienda Sanitaria e Ispettorato del Lavoro - 2. Infortunio sul lavoro INAIL - 3. Processo penale ex artt. 589 - 590 cp - 4. Responsabilità da reato presupposto impresa d.lgs. n. 231/2001

**SOLUZIONE:** Modello organizzativo e di gestione (MOG)

59

## **Asseverazione del MOG per sicurezza sul lavoro**

Ex art. 51, co. 3-bis e 3-ter, D.Lgs. n. 81/2008 gli organismi paritetici, su richiesta delle imprese, mediante commissioni tecniche, possono rilasciare una **asseverazione di adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza** di cui all'art. 30, «della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività». L'asseverazione sul MOG per la tutela della sicurezza ricomprende anche quella sul sistema di verifica e controllo attuato (c.d. *compliance program*) che è presa in considerazione dagli organi di vigilanza per la programmazione degli interventi ispettivi di iniziativa, privilegiando le realtà aziendali che non hanno ottenuto tale attestazione.

60

***Procedure semplificate per i MOG nelle PMI***

Sull'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, il Ministero del Lavoro è intervenuto prima con Circolare 11 luglio 2011, n. 15816, per fornire chiarimenti sulla corretta attuazione del modello di organizzazione e gestione, sia in merito al sistema di controllo, sia per quanto attiene all'adozione del sistema disciplinare, per l'adozione un MOG relativo alla sicurezza nelle piccole e medie imprese.

Successivamente con **D.M. 13 febbraio 2014** il Ministero ha recepito le procedure semplificate per adottare e attuare in modo efficace i **MOG per la sicurezza nelle piccole e medie imprese**, secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, in base al deliberato della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (che ha predisposto anche 18 allegati utili per l'elaborazione del MOG).

61