

Petitioner Information

Petitioner Fullname Mr. Marco Bazzoni

Nationality Italian

Address Street

Petition Details 0621/2012-IT

City **Petition Date** 13/05/2012

Zip Code **Public** YES

Country Italia **Information Public Title** YES

e-mail bazzoni_m@tin.it

Name of association

Riduzione sanzioni ai datori di lavoro, dirigenti , preposti da parte del Dlgs 106/09, con violazione dell'articolo 4, Direttiva Europea quadro 89/391/CEE

Document

Spett.le Commissione Petizioni del Parlamento Europeo, questa mia petizione, riguarda le sanzioni dimezzate o fortemente ridotte per datori di lavoro, dirigenti, preposti dal Dlgs 106/09 (decreto correttivo al Testo Unico per la salute e sicurezza sul lavoro)In questa mia petizione viene fatto un confronto tra le sanzioni ai datori di lavoro, dirigenti, previste dal Dlgs 81/08 e quelle previste dal Dlgs 106/09.Voglio cogliere l'occasione per farVi notare, che tutte le parti tratteggiate, sono le parti cancellate dal Dlgs 106/09.L'articolo 4, comma 1 e comma 2, della direttiva europea quadro 89/391/CEE dice: "1. Gli Stati membri adottano le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva. 2. Gli Stati membri assicurano in particolare una vigilanza ed una sorveglianza adeguate. "È chiaro che per garantire l'effettiva applicazione della legislazione, i controlli di cui sopra, eseguiti dagli Stati membri, devono poter prevedere anche l'irrogazione di sanzioni adeguate e le necessarie procedure di incriminazione per inadempienza alle normative in materia di sanità e sicurezza.Questo per far capire al Parlamento Europeo, che la forte riduzione di queste sanzioni ai datori di lavoro, dirigenti preposti e la sostituzione in alcuni casi dell'arresto con l'ammenda, fa si che con

il Dlgs 106/09, le sanzioni siano inadeguate a fare da deterrente, in modo che i datori di lavoro, dirigenti, preposti garantiscano il rispetto delle normative per la salute e sicurezza sul lavoro. Qui c'è una chiara violazione dell'articolo 4 della Direttiva europea quadro 89/391/CEE. Vi chiedo quindi di aprire una procedura d'infrazione contro lo Stato Italiano. Mi riservo fin da ora di inviare integrazioni alla mia petizione, qualora fosse dichiarata ricevibile. Distinti saluti. Marco Bazzoni

RIDUZIONE GENERALIZZATA DELLE IPOTESI SANZIONATORIE A CARICO DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI.

Cosa ha modificato il D.Lgs. 106/09: Il decreto legislativo n. 106/2009 presenta un intervento di rilevante entità sulle sanzioni originariamente previste dall'originario decreto legislativo n. 81/08.

I principali profili giuridici del recente intervento legislativo riguardano, in specie, la rimodulazione verso "il basso" di molte delle sanzioni, la maggior parte delle quali penali, previste per il datore di lavoro, ma anche per i dirigenti e i preposti. Si riducono, ad esempio, le sanzioni per la mancata osservanza degli obblighi indelegabili del datore di lavoro, tra i quali la valutazione di tutti i rischi connessi all'attività lavorativa. Il regime sanzionatorio relativo al datore di lavoro, ma lo stesso discorso vale un po' per tutti i soggetti previsti dal decreto 81/2008 come dirigenti e preposti e lavoratori autonomi e medico competente ecc., lo stesso soggetto viene complessivamente ridimensionato mediante una vistosissima "riduzione" dell'entità sia dell'arresto sia delle ammende: la tabella delle sanzioni che si allega, elaborata da un ispettore del lavoro italiano, evidenzia che in molti casi, e in particolare in materia di valutazione dei rischi, le sanzioni oggi vigenti dopo la riduzione operata dal D.Lgs. n. 106/2009 hanno perso il loro potere dissuasivo nei confronti dei soggetti obbligati, in particolare il datore di lavoro, e non sono più proporzionate ed effettive. Per quanto riguarda le sanzioni penali, la "misura" (relativa ai requisiti di una completa valutazione dei rischi) dell'arresto prevista in via alternativa con l'ammenda a carico del datore di lavoro viene eliminata in caso di violazione degli art. 17 e 28 lettere a,b,c,d,f, del decreto 81/2008, e sostituita dal D.Lgs. n. 106/2009 sostituendo il riferimento contenuto nell'art. 55 dello stesso decreto con una nuova irrisoria sanzione

della sola ammenda pecuniaria. Vengono fortemente ridotte le ammende che passano dal massimo dei 5 mila euro previsto originariamente del decreto n. 81 agli attuali 1.600 euro. Ridotte anche le sanzioni amministrative. La Relazione governativa che accompagna il decreto 106 sottolinea e vanta la riduzione significativa delle sanzioni per la prima misura di una effettiva politica aziendale della sicurezza e salute dei lavoratori, la valutazione di tutti i rischi: infatti precisa che “al comma 3 si costruisce una sanzione più lieve (pena della sola ammenda alla quale si estende l’istituto della prescrizione, disciplinato all’articolo 301) per le ipotesi di “irregolarità parziali” del documento di valutazione dei rischi. Con lo stesso criterio, graduando la pena per il principio di proporzionalità, si costruisce il comma 3-bis per le altre ipotesi di parziale irregolarità del documento di valutazione del rischio (D.V.R.)”.

Cosa dice la Direttiva Comunitaria: L'Articolo 6 della Direttiva 89/391 recante “Obblighi generali dei datori di lavoro” prevede al paragrafo 2 quanto segue:“

2. Il datore di lavoro mette in atto le misure previste al paragrafo 1, primo comma, basandosi sui seguenti principi generali di prevenzione: a) evitare i rischi; b) valutare i rischi che non possono essere evitati; “.Quindi, dopo l'obbligo prioritario di evitare i rischi, il secondo principio di tutela delle condizioni di lavoro è la valutazione di tutti i rischi (incidentalmente si segnali che l'articolo 15 del D.Lgs. n. 81/2008 ha recepito in modo infedele la direttiva, non rispettando le priorità previste dall'articolo 6 paragrafo 2 della direttiva, alterandole e ponendo ad un grado subordinato il principio in realtà prioritario di evitare i rischi).

Senza ovviamente poter entrare nel merito del sistema sanzionatorio di ogni singolo Stato membro, l'articolo 4 paragrafi 1 e 2 della Direttiva 89/391, definendo i principi di vigilanza e sorveglianza sulla normativa nazionale relativa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede quanto segue:“Gli Stati membri adottano le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva. Gli Stati membri assicurano in particolare una vigilanza ed una sorveglianza adeguate.”E' evidente che una riduzione generalizzata

dell'apparato sanzionatorio, senza nessuna proporzionalità rispetto alla gravità del reato, ed in particolare la riduzione a livelli minimi della sanzione prevista in caso di incompleta valutazione dei rischi lavorativi non garantisce "che i datori di lavoro ... siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva" in relazione all'azione fondante la gestione efficace della sicurezza e salute dei lavoratori in azienda, appunto la valutazione di tutti i rischi lavorativi, e, riducendo così a livelli irrisori il regime sanzionatorio, fa venire meno l'efficacia della vigilanza e della sorveglianza richiesta dalla Direttiva 89/391, che a fronte di sanzioni minime non risulta un obbligo così chiaramente vincolante per il datore di lavoro, e capace di dissuaderlo efficacemente dal tenere comportamenti difformi da quanto previsto dalla direttiva.

L'articolo 4 della direttiva dunque impone agli Stati membri il dovere di garantire il pieno effetto della legislazione dell'UE in materia di sanità e sicurezza sul lavoro. Sulla base di tale articolo, gli Stati membri sono tenuti ad adottare le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della direttiva. Gli Stati membri devono assicurare in particolare 'una vigilanza e una sorveglianza adeguate' dell'applicazione delle disposizioni nazionali di trasposizione della direttiva. È chiaro che per garantire l'effettiva applicazione della legislazione, i controlli di cui sopra, eseguiti dagli Stati membri, devono poter prevedere anche l'irrogazione di sanzioni adeguate e le necessarie procedure di incriminazione per inadempienza alle normative in materia di sanità e sicurezza. La direttiva non entra nei dettagli dei regimi sanzionatori nazionali. Essa non fornisce pertanto indicazioni circa la natura e la severità delle sanzioni che gli Stati membri possono infliggere in caso di violazione da parte dei datori di lavoro (o di altri operatori) delle varie disposizioni nazionali di trasposizione della direttiva. E tuttavia la direttiva stessa indica che la trasposizione della stessa deve essere tale da non vanificarne le disposizioni e da garantirne l'applicazione e lo svolgimento delle azioni di vigilanza e sorveglianza che sono a carico, ai sensi della direttiva, prima di tutti gli altri, nella figura del datore di lavoro. In effetti è necessario pronunciarsi quando uno stato nazionale dapprima decida un certo livello sanzionatorio significativo

come quello inizialmente previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, e successivamente intervenga inopinatamente con una modifica legislativa vistosissima che stravolge il sistema sanzionatorio precedentemente adottato riducendolo a livelli irrisori. Quel che la Direttiva richiede in simili casi è una motivazione basata sulla direttiva di tale azione legislativa, mentre leggendo la relazione che accompagna il decreto 106 si deduce che il legislatore italiano è intervenuto sul testo del D.Lgs. n. 81/2008, che recepisce anche la direttiva 89/391, senza mai considerare i vincoli comunitari, senza mai citare la direttiva, ignorando totalmente il diritto comunitario. Inoltre la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea nel settore della politica sociale dell'Unione è orientata per quanto riguarda le sanzioni, ad individuare alcune regole fondamentali capaci di rendere effettivo e non fittizio il recepimento delle direttive, ed in particolare queste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Dunque le sanzioni, secondo la Corte di Giustizia, devono essere "effettive, proporzionate e dissuasive". Consultando la tabella delle sanzioni che si allega, elaborata da un ispettore del lavoro italiano, risulta che in molti casi, e in particolare in materia di valutazione dei rischi, le sanzioni oggi vigenti dopo la riduzione operata dal D.Lgs. n. 106/2009 hanno perso il loro potere dissuasivo nei confronti dei soggetti obbligati, in particolare il datore di lavoro, e non sono più proporzionate ed effettive. La Commissione, guardiana dei trattati, dovrebbe verificare se l'intervento di riduzione generalizzata delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008 con il decreto correttivo n. 106/2009 sia in linea con la giurisprudenza della Corte, se i controlli permettono l'applicazione effettiva di sanzioni dissuasive e proporzionate. Esistono le prove che questa attenuazione dell'apparato sanzionatorio si è tradotta in una riduzione dell'effettiva applicazione in Italia delle disposizioni nazionali di trasposizione delle direttive UE in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro probabilmente anche per mancanza di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, come da tabella dei controlli effettuati nei cantieri da un organismo nazionale di vigilanza, e questo richiede l'avvio di una procedura di infrazione per carente applicazione del diritto comunitario. Pertanto può ritenersi che quanto disposto da tutti gli articoli del D.Lgs. 106/09 (ma in particolare le modifiche apportate al regime sanzionatorio relativo alla valutazione completa di tutti i rischi lavorativi di cui agli articoli 17 e 28 comma 2 lettere a,b,c,d,g del

D.Lgs. n. 81/2008) che riducono in maniera generalizzata le sanzioni per datori di lavoro, e altre figure previste dal decreto, sia in palese contrasto con quanto stabilito dalla Direttiva Comunitaria. Cosa dice la legge fondamentale dello Stato Italiano: La riduzione generalizzata delle sanzioni a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti prevista dal D.Lgs.106/09 appare in palese contrasto con il principio di proporzionalità della sanzione alla offesa arrecata al bene protetto (articolo 27 della Costituzione).