

*In sicurezza***Lavoro sommerso e sicurezza.
Contestazioni necessarie e complete.***di Mauro Parisi**

Come noto, nell'assumere un lavoratore, agli obblighi "formali" del datore di lavoro, se ne accompagnano altri "sostanziali". Tra cui quelli in materia di igiene e sicurezza.

Benché gli uni siano scindibili dagli altri, solitamente –e logicamente- essi non ne possono prescindere.

Ragione per cui, allorquando viene "scoperto" sul luogo di lavoro un lavoratore impiegato in modo irregolare e sommerso, oltre alle **contestazioni di carattere formale** per le omesse comunicazioni telematiche di avvio del rapporto, ci si dovrebbe attendere **anche quella contestuale –e sostanziale- relativa agli illeciti in materia di igiene e sicurezza** sul lavoro.

In realtà, di norma i provvedimenti che il datore di lavoro si vede contestare dipendono piuttosto dalle specifiche estrazioni e "inclinazioni" dei funzionari che agiscono (oltre che da alcune limitazioni oggettive alla loro attività). Per cui, tradizionalmente e almeno fino a oggi, se il lavoratore in nero veniva trovato dagli ispettori del lavoro, era consueto attendersi la solo contestazioni dell'illecito amministrativo. Viceversa, in caso di rilievi dei funzionari delle ASL, si subiva la contestazione, per esempio, del reato di omessa formazione e informazione dei prestatori di lavoro e del difetto di verifica medica dell'idoneità al lavoro dei medesimi.

Ma non vi è dubbio che, in caso di plurime condotte illecite,

segue

(continua) *In sicurezza*

l'ordinamento non ammette che la repressione immediata sotto tutti i profili.

Per cui, in caso di azione degli ispettori del lavoro, assieme alla diffida a regolarizzare il contratto del lavoratore (art. 3, comma 3, D.L. 72/2002, come convertito e modificato), i funzionari dovranno richiedere senz'altro l'immediato perfezionamento degli adempimenti in materia di informazione e formazione sulla sicurezza del lavoratore. In tale senso, **la circolare n. 26/2015 del Ministero del lavoro risulta chiarissima** (*“come precisato con circ. n. 33/2009, alla quale si rinvia per ogni ulteriore chiarimento, si ricorda inoltre che la regolarizzazione dei rapporti va verificata anche in relazione agli obblighi di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione eventualmente previsti dal D.Lgs n. 81/2008”*).

Tra gli obblighi del datore di lavoro previsti dall'art. 18, T.U. Sicurezza, infatti, vi sono quelli di **rendere edotto, di rischi e corrette condotte, il lavoratore che si inizia a impiegare** (*“i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37”*). In difetto di adempimento spontaneo (che ove tardivo, può comunque portare a uno sconto fino a un quarto dell'ammenda massima), si realizza la **contravvenzione punita con la pena dell'arresto** da due a quattro mesi **o dell'ammenda** da € 1200 a € 5200. In ogni caso, gli ispettori provvederanno, non solo a prescrivere l'adempimento al datore di lavoro, ma altresì a tramettere notizia di reato all'Autorità giudiziaria competente.

Con riferimento all'obbligo di cui sopra, l'art. 36, TU Sicurezza, il datore di lavoro deve provvedere **ché il lavoratore riceva una adeguata informazione, non solo sui rischi per la salute e sicurezza**

(continua) In sicurezza

presso il datore di lavoro connessi alla attività della impresa; ma pure, per esempio, sulle procedure che riguardano il **primo soccorso**, la **lotta antincendio**, l'**evacuazione dei luoghi di lavoro**. Tra le molte informazioni necessarie, il datore di lavoro deve fornire **notizie sui rischi specifici a cui verrà esposto** nell'attività. Peraltro, ciò dovrà avvenire **in modo "facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze"**. Addirittura, per i lavoratori immigrati, il datore di lavoro dovrà operare una **"previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo"**.

Un'avvertenza, quella delle effettive conoscenze linguistiche (se scarse potrebbero fare "annullare" una formazione pure fornita, ma non compresa), che ricorre pure quanto agli obblighi di formazione del lavoratore (art. 37, TU Sicurezza). Peraltro, la formazione deve essere **"sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici"**. Ma soprattutto, formazione e, se previsto, l'addestramento specifico devono **"avvenire in occasione ... della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro"**.

Con l'avvio del rapporto di lavoro –anzi, prima del suo effettivo inizio- andrà posta in essere, **ove prevista in sede di valutazione dei rischi, anche la necessaria sorveglianza sanitaria**. La quale, innanzitutto, per l'art. 41, TU Sicurezza, prevede la **"visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica"**. Si tratta di un ulteriore profilo su cui il datore di lavoro di fatto potrà subire contestazioni dagli ispettori.

In realtà la materia della sorveglianza sanitaria appare complessa, al punto da meritare un **recente intervento da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la lettera-circolare**

(continua) *In sicurezza*

12 ottobre 2017, n. 3/2017.

La difficoltà della disciplina risiede soprattutto nel fatto che l'onere non risulta esplicitamente individuato da un'unica disposizione normativa, bensì da più fattispecie previste nel TU Sicurezza.

Al riguardo oggi l'INL ha avvertito l'esigenza di uniformare condotte ispettive disomogenee.

Sono **tre le specifiche situazioni di sorveglianza sanitaria in rilievo**, considerate dall'INL.

In particolare, la prima risulta quella dei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla **capacità del lavoratore stesso** di svolgerli (art. 18, c. 1, lett. c), TU Sicurezza). La seconda situazione ricorre, chiaramente, in tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'**obbligo della sorveglianza sanitaria** (art. 18, c. 1, lett. g, TU). La terza fattispecie ricorre nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria, già sottoposta ad esami, ma per cui **non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità**, quando in sede ispettiva si rilevi, comunque, l'adibizione alla specifica mansione "sorvegliata" (art. 18, c. 1, lett. bb, TU Sicurezza).

Come ricorda la detta lettera-circolare n. 3/2017 –come già in passato la circolare n. 33/2009 del Ministero del lavoro- **l'accertamento delle violazioni in materia di sicurezza sul lavoro deve avvenire “nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza”**, in forza dell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2008.

Pertanto, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria –come pure la carente informazione e formazione del lavoratore- sia riscontrata in settori al di fuori della competenza degli ispettori del lavoro, non solo deve essere informata l'Autorità Giudiziaria; ma anche quelli che

segue

(continua) In sicurezza

sono gli organi e organismi ispettivi altrimenti competenti (es. i funzionari delle Aziende Sanitarie e le stesse).

Nello stesso modo, in caso di illeciti relativi a tutela del lavoro, contributi e premi, gli organi della vigilanza non ispettori del lavoro, dovranno comunque –anche quali pubblici ufficiali– informare gli uffici competenti per i seguiti necessari.

L'azione pubblica non si può “accontentare” di contestare e sanzionare solo parzialmente.

**Avvocato in Belluno*

In sicurezza**In sintesi**

- ⇒ **in caso di lavoro sommerso, appare evidente che di norma si commettono illeciti lavoristici e in materia di igiene e sicurezza del lavoro;**
- ⇒ **in riferimento a contestazioni piene e complessive, si era espresso già il Ministero del lavoro, con circolare n. 26/2015;**
- ⇒ **spesso, però, le contestazioni di illeciti dipendono dalle competenze generali dei funzionari che procedono;**
- ⇒ **invece, “scoperto” il nero, il datore di lavoro dovrà subire anche sanzioni per mancata informazione, formazione e sorveglianza sanitaria;**
- ⇒ **sulla contestazione dell'omessa sorveglianza sanitaria, si esprime utilmente la lettera circolare INL 12.10.2017.**