

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2944 di venerdì 05 ottobre 2012

I poteri degli Ispettori Asl e del Lavoro durante i controlli

I poteri degli ispettori in materia di salute e sicurezza sul lavoro in caso di accertamento amministrativo e quando rivestono la funzione di ufficiali di polizia giudiziaria: potere di assumere informazioni e richiedere documenti. Di Rolando Dubini.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-VISIBILE ?#>

1. Potere di assumere informazioni

Il potere di assumere informazioni da parte degli ispettori Asl e del Lavoro (**che rivestano la funzione di ufficiali di polizia giudiziaria**) **consiste nell'acquisizione di notizie da testimoni o da altre persone che possono essere a conoscenza dei fatti o delle circostanze oggetto dell'accertamento (datori di lavoro, lavoratori, rappresentanti sindacali, ecc.)**.

L'ufficiale di polizia giudiziaria (U.P.G.) in materia di sicurezza e igiene del lavoro *"ha il compito ... di raccogliere tutte le notizie e le informazioni sulle condizioni e lo svolgimento ... delle singole attività produttive"* (art. 7 c. 1 lett. f del D.P.R. 19 marzo 1955 n. 520). Chi, legalmente richiesto, non fornisce le notizie dovute o le fornisce scientemente errate o incomplete, incorre nella sanzione penale (Legge 22 luglio 1961 n. 628, art. 4 ultimo comma) dell'arresto fino a due mesi o con l'ammenda fino ad 516 euro [modificato dal D. Lgs. n. 758/94].

Inoltre, l'U.P.G. *"può chiedere o rilevare ogni notizia o risultanza esistente presso gli enti pubblici ed i privati che svolgono attività dirette alla protezione sociale dei lavoratori"* (Legge 22 luglio 1961 n. 628 art. 4 c. 5).

Va ricordato l'essenziale articolo del D.P.R. n. 303/56, che regola anche l'attività degli ufficiali di polizia giudiziaria delle Asl e che non è stato abrogato dall'art. 304 del D.Lgs. n. 81/2008, in quanto fatto salvo dall'art. 13 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 medesimo:

64. Ispezioni.

Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di visitare, in qualsiasi momento ed in ogni parte, i luoghi di lavoro e le relative dipendenze, di sottoporre a visita medica il personale occupato, di prelevare campioni di materiali o prodotti ritenuti nocivi, e altresì di chiedere al datore di lavoro, ai dirigenti, ai preposti ed ai lavoratori le informazioni che ritengano necessarie per l'adempimento del loro compito, in esse comprese quelle sui processi di lavorazione.

Gli ispettori del lavoro hanno facoltà di prendere visione, presso gli ospedali ed eventualmente di chiedere copia, della documentazione clinica dei lavoratori per malattie dovute a cause lavorative o presunte tali.

Gli ispettori del lavoro devono mantenere il segreto sopra i processi di lavorazione e sulle notizie e documenti dei quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

Va detto che in caso di **accertamento amministrativo** (ovvero se non è accaduto un infortunio o non si è verificata una malattia professionale o un incendio, o non c'è stata una segnalazione di probabile reato, nel qual caso si tratta di indagine preliminare nell'ambito del procedimento penale, e dunque un accertamento giudiziario) non si applicano le norme garantiste dettate dal codice di procedura penale in merito alla presenza del difensore (art. 350 c.p.p.).

Le dichiarazioni rilasciate dal datore di lavoro sono infatti finalizzate all'accertamento amministrativo, che può sfociare nell'acquisizione di notizie di reato senza necessariamente comportare la trasformazione degli atti amministrativi in indagini di polizia giudiziaria.

In ogni caso è altamente consigliabile la presenza di un consulente qualora il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) non posseda tutte le necessarie competenze sulla materia oggetto dell'accertamento.

Si può aggiungere che:

- l'assunzione di informazioni non è un atto soggetto di per sé a particolari formalità anche se viene svolta nei confronti del trasgressore;

- qualora dalla dichiarazione emergano elementi utili a contestare notizie di reato a carico del dichiarante stesso, l'atto conserva la sua validità in sede amministrativa;
- il datore di lavoro può farsi assistere nel corso dell'ispezione da un consulente o persona esperta, comunque gli ispettori non sono obbligati a garantire la presenza delle suddette persone;
- il datore di lavoro o il suo consulente non hanno diritto di assistere all'assunzione di informazioni dai dipendenti dell'azienda, in quanto possono emergere posizioni conflittuali o soggezioni psicologiche che non consentono una libera esposizione dei fatti di cui è a conoscenza il lavoratore.

Nel caso in cui, invece, l'ispettore agisca nella sua **veste di ufficiale di polizia giudiziaria**, come si preciserà più oltre, deve procedere a veri e propri interrogatori formali per l'assunzione di sommarie informazioni testimoniali, avvertendo la persona interrogata della sua posizione di indagato e della facoltà della nomina del difensore di fiducia che deve assistere all'interrogatorio.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS04] ?#>

2. Accesso ai documenti (art. 64 DPR 303/56; art. 3 DL 463/83 convertito in L. 638/83)

La facoltà di accesso ai documenti con riferimento agli ispettori ASL, agli ispettori del lavoro ed ai funzionari degli Istituti previdenziali riveste estrema importanza nell'ambito degli accertamenti amministrativi.

La documentazione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione è tutta quella riguardante il **rapporto di lavoro** dei dipendenti (libretti di lavoro, libri paga e matricola, ora libro unico del lavoro, documenti comprovanti l'assolvimento degli obblighi contributivi, ecc.), la documentazione **tecnica** (certificazioni, verifiche, autorizzazioni, omologazioni, ecc.) relativa alla sicurezza degli impianti e alla salute dei lavoratori, nonché quella **contabile** che abbia diretta o indiretta pertinenza con gli obblighi contributivi e l'erogazione delle prestazioni (fatture di acquisto di macchine, DPI e consulenze).

È obbligatorio mettere a disposizione degli ispettori delle ASL i registri di esposizione ai rischi di malattia professionale e le cartelle sanitarie del personale sottoposto a sorveglianza sanitaria, il registro degli infortuni e le copie dei verbali precedentemente rilasciati all'azienda in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro.

Tutta la documentazione in esame deve essere custodita sul luogo di lavoro ed esibita a richiesta dei funzionari degli organi ispettivi preposti agli accertamenti. Il documento di valutazione dei rischi deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce (art. 29 comma 4 D.Lgs. n. 81/2008).

Chi, legalmente richiesto, non fornisce le notizie dovute o le fornisce scientemente errate o incomplete, incorre nella sanzione penale (Legge 22 luglio 1961 n. 628, art. 4 ultimo comma) dell'arresto fino a due mesi o con l'ammenda fino ad 516 euro [modificato dal D. Lgs. n. 758/94].

La privacy non può mai essere opposta a tale obbligo sanzionato penalmente, come afferma lo stesso codice sulla privacy D.Lgs., n. 196/2003:

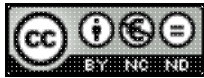
"Art. 26. Garanzie per i dati sensibili

1. I dati sensibili possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante, nell'osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal presente codice, nonché dalla legge e dai regolamenti...
[...]

4. I dati sensibili possono essere oggetto di trattamento anche senza consenso, previa autorizzazione del Garante: ... d) quando è necessario per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria per la gestione del rapporto di lavoro, anche in materia di igiene e sicurezza del lavoro e della popolazione e di previdenza e assistenza, nei limiti previsti dall'autorizzazione e ferme restando le disposizioni del codice di deontologia e di buona condotta di cui all'articolo 111".

Rolando Dubini

avvocato in Milano



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.