



Partner Laboralia

Contenuti

SICUREZZA e SALUTE

ATTIVITÀ ISPETTIVA E INDAGINI
DI POLIZIA GIUDIZIARIA



ATTIVITÀ ISPETTIVA E INDAGINI DI POLIZIA GIUDIZIARIA

Alzi la mano chi non ha mai pensato, almeno una volta, alla possibilità che un ispettore o un ufficiale di polizia giudiziaria possa fargli visita.

E non stiamo parlando necessariamente dell'apertura di un procedimento a seguito di un incidente per lesioni colpose (infortunio con evento lesivo e prognosi oltre i 40 giorni) ma anche solo semplicemente di un'ispezione.

Perché è chiaro che se l'attività di polizia giudiziaria avviene necessariamente solo dopo la notifica di un reato, la visita ispettiva al contrario può semplicemente avvenire su iniziativa, sulla base cioè delle indicazioni fornite dal "Comitato per il Coordinamento Nazionale delle Attività di Vigilanza" in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il rapporto che si instaura durante l'ispezione, lo stile e le modalità di comunicazione, i diritti e i doveri reciproci, vanno attentamente valutati considerando che, se da una parte va sempre tenuto presente il fatto che l'ispettore è un soggetto investito di un ruolo a rilevanza penalistica, dall'altra egli rimane pur sempre un



funzionario pubblico tenuto alla correttezza e alla trasparenza, e i cui eventuali abusi possono essere notificati all'organo gerarchicamente sopra-ordinato secondo quanto stabilito dal Decreto Ministeriale 15 gennaio 2014 che disciplina il "codice di comportamento per gli ispettori del lavoro".

Da ciò consegue che il colloquio è sempre consentito pur nel pieno rispetto dei ruoli e con la necessità di collaborare senza opporre ostruzionismi.

Diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta, assenza di conflitto d'interessi e incompatibilità (*ça va sans dire*: un parente ad esempio non può essere ispezionato), obbligo di esporre la tessera di riconoscimento, principio di collaborazione al fine di arrecare la minore turbativa possibile in azienda, obbligo di informare il datore di lavoro sul diritto di farsi assistere da un professionista, corretta informazione fornendo chiarimenti e spiegazioni, utilizzo di un linguaggio chiaro e comprensibile... questi sono tutti elementi cui l'ispettore deve attenersi.

Importante sottolineare che la visita su iniziativa vede il personale ispettivo assumere "in partenza" semplicemente il ruolo di polizia amministrativa, eventualmente mutando aspetto solo in seguito, in funzione degli illeciti (o dei reati) rilevati.



Un esempio potrà essere d'aiuto: un ispettore effettua una visita presso una realtà lavorativa, si qualifica mostrando il tesserino di riconoscimento, e chiede l'accesso agli ambienti di lavoro.

Se, sulla scorta dell'ispezione è rilevato un illecito nell'ambito del rapporto di lavoro, questo rimane di natura amministrativa e l'ispettore lo sanzionerà in qualità di "ufficiale amministrativo" (funzione tra l'altro meglio conosciuta dagli ispettori del lavoro, rispetto ai colleghi delle Aziende Sanitarie più frequentemente coinvolti in ambito penale).

Se al contrario invece è riscontrato un reato in ambito salute e sicurezza sul lavoro, quindi di tipo contravvenzionale (per capirci un reato di pericolo quale ad esempio si può configurare in presenza di un'attrezzatura pericolosa non a norma oppure con la mancata adozione dei Dispositivi di Protezione Individuale) la conseguenza sarà che gli atti, essendo l'ambito penale, avranno carattere giudiziario.

Di norma, tornando al primo esempio, in caso d'illecito amministrativo per violazioni in ambito rapporto di lavoro il trasgressore potrà poi regolarizzare la propria posizione con il



pagamento del minimo della sanzione previsto entro il termine verbalizzato oppure, nel caso non provvedesse, entro 60 giorni con il versamento del doppio del minimo oppure un terzo del massimo (la più favorevole tra le due ipotesi).

Al contrario, per quanto riguarda il reato di pericolo questo, essendo contravvenzionale, ricadrà esclusivamente nell'ambito penale (vedi esempi di cui sopra, indicativi e non esaustivi, di attrezzature non a norma o mancata adozione dei DPI).

L'UPG in questi casi contesterà la violazione al Datore di Lavoro emettendo una contravvenzione con un provvedimento di prescrizione per dar modo al Datore di Lavoro inadempiente di poter

rimuovere l'infrazione: in altre parole concederà una proroga ad esempio di 30 giorni per far sì che l'azienda possa ad esempio mettere a norma l'attrezzatura eliminando la situazione di pericolo.

Contestualmente inoltrerà alla Procura la notifica di reato.

In seguito, constatata con un'ulteriore ispezione l'ottemperanza del provvedimento (per tornare al nostro esempio, riscontrando quindi che l'attrezzatura è stata resa conforme alle disposizioni legislative) il Datore di Lavoro contravventore sarà ammesso al pagamento della sanzione ridotta a un quarto, con la definitiva archiviazione del procedimento penale, il tutto ai sensi del D. Lgs. 758/94.



Semplificando potremmo quindi affermare che se le trasgressioni - illeciti - sono sanzionate dalla polizia amministrativa, le contravvenzioni - reati di pericolo - sono sanzionate dalla polizia giudiziaria (questo secondo caso riguarda in buona sostanza le violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro).

E qui per meglio definire la figura dell'UPG, o Ufficiale di Polizia Giudiziaria - la cui fonte normativa è l'art. 55 del codice di procedura penale - va innanzitutto chiarito che rimane un Ispettore solo e sempre nei limiti del servizio, al contrario di quanto sono i Carabinieri, la Polizia, oppure ancora la Guardia di Finanza, che lo rimangono in ogni tempo (ad esempio un ufficiale di polizia giudiziaria, in periodo di ferie, risulterebbe fuori dai limiti del servizio).

Ciò detto, durante l'ispezione l'Ufficiale di Polizia Giudiziaria in servizio può acquisire la dichiarazione di qualsiasi lavoratore, anche al di fuori dell'orario di lavoro e se lo ritiene opportuno anche senza la presenza del datore di lavoro o del professionista a cui il datore di lavoro si è rivolto.

All'UPG è anche consentito acquisire rilievi fotografici se ad esempio è ragionevole ritenere che la scena possa essere soggetta a modifiche; l'importante è che l'immagine acquisita soddisfi i criteri di pertinenza, rimanendo rigorosamente circoscritta al contesto della



violazione senza ricomprendere altre parti dell'ambiente di lavoro.

Due parole infine per quanto riguarda il verbale a seguito illecito amministrativo: quando è rilasciato, e se chi è sanzionato non lo considera corretto, quest'ultimo ha sempre la facoltà di ricorrere contro la disposizione inoltrando una comunicazione - che tecnicamente si definisce come una "richiesta di correzione in regime di autotutela" - indirizzata all'Ente che ha emesso il verbale tramite raccomandata con R.R. o posta elettronica certificata (PEC).