



Partner Laboralia

Contenuti

SICUREZZA e SALUTE

VIOLAZIONI DELLA
SICUREZZA SUL LAVORO
E CONSEGUENZE SUI
RAPPORTI DI LAVORO.



VIOLAZIONI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E CONSEGUENZE SUI RAPPORTI DI LAVORO

Come già più volte sottolineato, con sempre maggiore frequenza negli ultimi tempi la Sicurezza sul Lavoro viene associata ai meccanismi premianti che, complice anche la riforma del Jobs Act, sono riservati alle imprese virtuose in materia prevenzionistica.

Parliamo della fruizione di agevolazioni contributive, della riduzione dei premi assicurativi, dell'accesso a finanziamenti agevolati tramite bandi eccetera.

Ma allo stesso tempo non vanno dimenticati gli aspetti dissuasivi che vengono applicati in maniera significativa per coloro che non rispettano le norme e le leggi sulla Salute e la Sicurezza sul Lavoro, e che vanno oltre le sanzioni pecuniarie - classico deterrente - per andare a configurare **interventi che operano nel campo contrattuale e più in generale del rapporto di lavoro.**

E proprio a questo proposito recentemente i "media" - in particolar modo l'informazione di settore - hanno dato spazio a interessanti orientamenti della Magistratura.

La prima Sentenza a cui facciamo riferimento è la n. 21053 della Corte di



Cassazione datata 11 Settembre 2017, con la quale è stata rigettata ad **una Società non in regola in campo prevenzionistico**, l'opposizione ad una cartella INPS emessa **per indebita fruizione di sgravi contributivi triennali**, i quali nel corso degli anni, erano ammontati ad oltre 200mila Euro. Con la conseguenza che l'azienda in questione si trova ora a dover sostenere oneri molto alti ed imprevisi, oltre ovviamente alle prevedibili spese legali che accompagnano ogni procedimento ed i relativi ricorsi.

Ma cosa è stato in buona sostanza contestato? Semplicemente in questo caso **la mancata comunicazione all'Ispettorato del Lavoro del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**, cosa che - è opportuno ricordarlo - era obbligatoria secondo l'art. 8 del previgente D.Lgs. 626/94.

Ora il Testo Unico D.Lgs. n. 81 del 9 apr 2008 ha abolito questo adempimento, ancora in vigore tuttavia alla data dell'avvio del procedimento in questione..

E dal momento che **i benefici contributivi sono, come previsto dalla legge, subordinati all'osservanza delle norme in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**, ecco che il mancato adempimento, essendo rilevante ai fini dell'individuazione della figura di riferimento per la corretta attribuzione delle responsabilità, ha costituito di per se una grave mancanza, tale da giustificare il provvedimento in oggetto.

Il secondo punto che è nostra intenzione trattare riguarda l'art. 20 del Decreto Legislativo n. 81/2015 (Jobs Act) al quale si conformano sempre più spesso la giurisprudenza e le dottrine maggioritarie.

Ma di cosa tratta l'articolo in questione? Nello specifico il summenzionato art. 20 testualmente recita che: *“l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato non è ammessa per i Datori di Lavoro che non hanno effettuato la Valutazione dei Rischi in tema Salute e Sicurezza sul Lavoro”*.

In applicazione di ciò ne deriva un vero e proprio **divieto di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per tutti quei Datori di Lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** e, in ogni caso così come disposto dal seguente comma 2 del medesimo articolo, **per coloro i quali li abbiano comunque sottoscritti, l'automatica trasformazione dei medesimi a tempo indeterminato**.

