

C.T.R. di Bari sez. XIV Sentenza n37/14/07 del 20.4.2007 dep. l'9.7.2007(relatore dr. Michele Gurrado Presidente dr. Aristodemo Ingusci)

Autore: sentenza

In: Magistratura tributaria

Massima :

La legge 388/2000 (credito d'imposta) non ha come scopo la prevenzione infortuni ed igiene del lavoro e la punizione dei trasgressori o la loro educazione al rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, ma **la premiazione** di chi attua tale prevenzione che il CONTRIBUNETE deve **dimostrare di averla attuata mediante esibizione della seguente documentazione prescritta** decreti legislativi 626/1994 . n. 626 e . 494/1996:

a)

La valutazione del Rischio ;

b)

La redazione del documento

con l'esito della valutazione (autocertificazione nelle aziende piccole o familiari);

c)

La programmazione delle misure di prevenzione e di igiene del lavoro.

d)

La designazione e comunicazione del nominativo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del medico, dal datore di lavoro alla USL ed al Servizio Ispezioni del lavoro della Direzione Provinciale del

lavoro;

e)

Il registro infortuni

La mancata esibizione di tali documenti deve essere contestata dalla A.F. analiticamente

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Ø

La società ", esercente commercio al dettaglio di capi di abbigliamento donna ed accessori donna, presentava tre distinti ricorsi, avverso n. 3 avvisi di recupero del credito d'imposta indebitamente utilizzato emessi dall'Agenzia delle Entrate, e notificati l'8 luglio 2004. per gli anni:

§

2001 per
€
4.282,88;

§

2002 per €

9.649,42;

§

2003 per € 27.570,22;

in quanto

in una verifica fiscale eseguita da parte di funzionari della Amministrazione Finanziaria, non aveva esibito la documentazione dimostrativa dell'osservanza delle prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, prevista dai D.Lgs.n. 626/1994 e 494/1996

La società ricorrente chiedeva l'annullamento dell'atto impugnato per:

§

violazione di legge ed erronea interpretazione dell'art. 7 legge n. 388/2000;

§

incompetenza dell'Ufficio di assunte violazioni sulla normativa per la sicurezza del lavoro, giusta art. 7 co. 5 L. 388/2000.

Ø

l'Agenzia delle Entrate si costituiva.

Ø

La C.T.P. accoglieva i ricorsi in quanto rilevava da parte dell'Ufficio Finanziario una **Violazione ed erronea interpretazione dell'art. 7 della legge n. 388/2000 ed incompetenza nell'accertamento di violazioni sulla normativa per la sicurezza del lavoro**, per cui il suo operato era stato **illegittimo**; Compensava comunque le spese.

In motivazione dopo aver rammento che :

ü

il co. 5 dell'art. 7 della legge n. 388/00, insieme a tanti requisiti per ottenere il credito d'imposta, prevede che siano rispettate le prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dai decreti legislativi 19.09.1994 n. 626 e 14.08.1996 n. 494 e tale norma, non prevede che la mancata esibizione della documentazione, provochi automaticamente la decadenza dei benefici previsti dalla legge, ma impone, invece, la verifica del rispetto delle prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori ;

ü

che la stessa circolare ministeriale applicativa, del 3 gennaio 2001 n. 1, aveva chiarito che, ai fini della revoca del credito d'imposta, devono sussistere violazioni per cui siano state erogate sanzioni di importo superiore a €. 5.000.000 ed in concreto, quindi, per la revoca erano indispensabili;

a.

l'accertamento di una violazione alla normativa sulla sicurezza del lavoro;

b.

la irrogazione di una sanzione superiore a €. 5.000.000;

c.

la definitività
dell'accertamento della violazione

evidenziava che l'Ufficio accertatore aveva revocato il beneficio previsto dalla legge n. 388/2000 solo per la mancata esibizione della documentazione dimostrativa delle prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori e cioè della copia della valutazione dei rischi depositata presso la ASL, fra l'altro, in presenza di una denuncia di smarrimento.

Sottolineava che l'Ispettorato del lavoro o l'Ente amministrativo preposto alla verifica del rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro, avrebbe dovuto effettuare l'accertamento, verificare la violazione di legge e, quindi, irrogare le sanzioni, con la possibilità nei termini di legge per l'imprenditore di difendersi.

Nel rimarcare che soltanto dopo che l'iter di accertamento delle violazioni fosse divenuto definitivo si sarebbe potuto dar luogo alla revoca delle agevolazioni, rilevava che il funzionario dell'Amministrazione finanziaria, addetto all'accertamento fiscale, si è reso sanzionatore di assunte violazioni amministrative, al di fuori della propria competenza, con evidente lesione del diritto di difesa, costituzionalmente garantito.

Ø

l'Agenzia delle Entrate proponeva appello.

MOTIVAZIONE

L'art.7, comma 5, lett. d) della legge 388/2000, , prevede , fra l' altro che il credito d'imposta spetta a condizione che siano rispettate le prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dai decreti legislativi 19 settembre 1994. n. 626 e 14 agosto 1996. n. 494, e loro successive modificazioni, nonché dai successivi decreti legislativi attuativi di direttive comunitarie in materia di sicurezza ed igiene del lavoro che hanno segnato il passaggio dalla prevenzione infortuni **tecnologia oggettiva** del 1955 **alla prevenzione caratterizzata da comportamenti "soggettivamente sicuri"** e rappresentano uno strumento di promozione della sicurezza.

Tali norme, nel recepire ben otto direttive comunitarie in materia d'igiene e sicurezza del lavoro, **formulano** un complesso di misure organizzative e funzionali in parte confermate da vecchi indirizzi (il nuovo deve tenere presente dell'esperienza del passato, per cui in virtù dell'art. 98 dello stesso D.Lgs 626/94 sono rimaste in vigore tutte le vecchie disposizioni della prevenzione oggettiva del 1955) ed in parte assolutamente nuove che si possono così sintetizzare:

v

l'ampliamento oggettivo del campo di applicazione a tutti i settori di attività sia privati che pubblici, unitamente alla **formulazione di nuove regole in tema di lavori appaltati a terzi** (imprese o lavoratori autonomi), da svolgere all'interno dell'azienda;

v

il coinvolgimento nella prevenzione dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori di impianti e macchine e di alcune figure collaborative (Responsabile del servizio prevenzione e protezione, Addetti al servizio di prevenzione e protezione e alla gestione dell'emergenza, Medico competente, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza);

v

l'obbligo per il datore di lavoro di predisporre un programma preventivo di attività (interventi e verifiche) per la sicurezza mediante la valutazione dei rischi, cui segue la elaborazione di un **documento di sicurezza** ;

v

l'ampliamento soggettivo del campo di applicazione con l'equiparazione al **lavoratore tutelato** anche dei

soci lavoratori, degli “stagisti”, degli studenti, dei partecipanti ai corsi di formazione, nei quali si faccia uso di macchine e agenti pericolosi;;

v

l’ampliamento della sorveglianza sanitaria dei lavoratori, con una migliore individuazione della figura del medico competente;

v

l’individuazione degli obblighi e delle responsabilità del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori e la previsione per le relative violazioni della pena dell’ammenda alternativa all’arresto, nonché di sanzioni pecuniarie amministrative per alcune infrazioni minori;

Le stesse:

∅

Interferiscono

sull’organizzazione aziendale , obbligando il datore di lavoro a realizzare un sistema di gestione della sicurezza aziendale in termini avanzati;

∅

Prevedono una autogestione della sicurezza in fabbrica ed in ogni luogo di lavoro, da parte dello stesso datore di lavoro che ha il ruolo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in azienda e di relegare l’incidenza delle fatalità alla naturale dimensione;

∅

Formulano

un'organizzazione che trasforma la sicurezza del lavoro da optional dell'ambiente lavorativo a condizione irrinunciabile;

Ø

Istituiscono figure innovative

che si aggiungono al datore di lavoro ed al lavoratore, quali:

§

il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

§

**gli Addetti al servizio di
prevenzione e protezione;**

§

il Medico competente ;

§

il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In particolare prevedono che

Il datore di lavoro

deve:

ü

istituire in ogni azienda un **Servizio di prevenzione e di protezione** e quindi **nominare** un **Responsabile della sicurezza** e **gli addetti a tale servizio..**

ü

valutare i rischi inerenti alla propria attività, considerando i metodi, l'organizzazione, le condizioni di lavoro;

ü

elaborare il documento di sicurezza, contenente l'indicazione dei rischi per la salute, nonché la loro dettagliata elencazione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione ambientale (macchine, impianti e locali lavoro) e dei dispositivi di protezione individuali. Tale documento per le piccole e medie imprese può essere sostituito da un'autocertificazione;

ü

pianificare le misure di prevenzione e protezione e definire le misure di emergenza e gestire in modo dinamico il documento relativo alla valutazione dei rischi;

ü

verificare, nell'affidare lavori in azienda **a imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, l'idoneità tecnico professionale dei soggetti in relazione ai lavori da affidare in appalto** e **fornire** loro dettagliate informazioni sui rischi esistenti negli ambienti di lavoro a cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;

ü

promuovere la formazione e l'informazione dei lavoratori, fornendo loro adeguate istruzioni, nonché i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuali, sentito il responsabile del Servizio prevenzione e protezione;

ü

garantire la partecipazione dei lavoratori attraverso il loro rappresentante per la sicurezza;

ü

nominare i suoi collaboratori, in quanto l'**autogestione della prevenzione infortuni sul lavoro e l'igiene del lavoro**, pur ponendo il datore di lavoro al vertice dell'organizzazione dell'attività di prevenzione, **prevede** che questi debba avvalersi di un'ampia sfera di collaboratori ai vari livelli che gli alleggeriscano l'impegno, pur non sollevandolo dalle responsabilità.

Tali collaboratori sono:

A.

il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, da nominare in tutte le aziende che occupano lavoro dipendente che può essere scelto anche all'esterno dell'azienda e che collabora:

.

all'**individuazione dei fattori di rischio** presenti nell'attività aziendale e **alla valutazione degli stessi** ;

.

all'**individuazione delle misure di prevenzione e protezione** da adottare, nonché **all'elaborazione di procedure e programmi di sicurezza;**

.

alla **preparazione ed al controllo dei programmi di formazione ed informazione dei lavoratori in tema di sicurezza;**

.

alla **verifica dell'idoneità del medico competente;**

.

al **coordinamento degli addetti al servizio di prevenzione e protezione** per quanto concerne l'evacuazione dello stabilimento, lo spegnimento dell'incendio ed il pronto soccorso;

.

all'**attività di promozione per l'elaborazione ed l'adozione di nuove misure di prevenzione ed integrazione di quelle esistenti;**

partecipa inoltre, **alle riunioni periodiche per la prevenzione e protezione dei rischi.**(art. 11) che devono avvenire con cadenze almeno annuale nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, e solo se richieste dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende con meno di 15 dipendenti.

La responsabilità del servizio di prevenzione e protezione in talune aziende considerate non a rischio ed elencate nell'allegato

1 al D.Lgs 626/94(es aziende che non superano 30 dipendenti e nell'azienda agricola quando l'azienda non supera i 10 addetti assunti a tempo indeterminato), **può essere assunta direttamente dallo stesso datore di lavoro, previa:**

frequentazione di apposito corso;

di una autocertificazione attestante:

1.

la propria capacità in materia di sicurezza;

2.

l'aver effettuato la valutazione dei rischi e gli adempimenti ad essi collegati;

3.

una relazione sull'andamento degli infortuni e delle tecnopatie nella propria azienda.

B.

Gli addetti al servizio di protezione ed alla gestione dell'emergenza che, designati dal datore di lavoro devono:

.

provvedere alle operazioni inerenti le misure di prevenzione incendi;

.

provvedere alle operazioni di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio e di pronto soccorso e comunque alle operazioni di **gestione dell'emergenza;**

.

collaborare con il rappresentante della sicurezza per la valutazione dei rischi e per la individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro e per fornire ai lavoratori tutte le informazioni utili per instaurare un sistema di sicurezza in azienda;

**partecipare
alle consultazioni in materia di sicurezza.**

c)

Il medico competente in possesso della **specializzazione in medicina del lavoro o branca equipollente** e della **autorizzazione di cui all'art. 55 del D. Lgs. 277/91** , deve essere nominato dal datore di lavoro, ai sensi dell' art 16 del D. lgs. 626/94 nei casi previsti dalla normativa vigente.

Il medico competente

effettua gli accertamenti sanitari sulla base della valutazione dei rischi;

§

verifica periodicamente gli ambienti di lavoro assieme al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e

informa il datore di lavoro sulla loro non idoneità;

§

collabora con il datore di lavoro e con il servizio di Prevenzione e di Protezione per l'attuazione delle misure e degli interventi per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori;

.

collabora alle attività di formazione ed informazione dei lavoratori sui rischi delle lavorazioni che espongono i lavoratori a sostanze tossiche e infestanti;

§

esprime i giudizi di idoneità del lavoratore alle specifiche mansioni lavorative;

§

informa i lavoratori

sul significato degli accertamenti sanitari ai quali sono sottoposti;

§

partecipa alle riunioni periodiche sulla sicurezza.

d)

Rappresentante (o i Rappresentanti) dei lavoratori per la sicurezza e la salute in azienda di cui all'art.8 che è anche previsto dagli accordi interconfederali e/o da singoli C.C.N.L., da individuarsi con modalità diverse a seconda che l'azienda abbia più o meno 15 dipendenti, **ha il compito fondamentale della partecipazione attiva alla politica aziendale per la sicurezza**, oltre a quello di controllo e verifica degli obblighi ed adempimenti in materia da parte del datore di lavoro, specie per quanto riguarda l'obbligo di formazione ed informazione dei lavoratori.

Poteri questi che vanno oltre quelli di controllo già riconosciuti dall'art. 9 della legge 300/70 (statuto dei lavoratori) che dà al lavoratore il diritto di controllare l'applicazione delle norme antinfortunistiche e l'igiene del lavoro mediante le OO.SS.

o a quelli che si volevano dare al **Delegato per l'ambiente**, (cioè quella nuova figura di prestatore d'opera che doveva avere il compito di coordinare l'attività produttiva dell'azienda con le norme di sicurezza sul luogo di lavoro e con quelle dell'antiquinamento interno e esterno).

Il Rappresentante (o i Rappresentanti) dei lavoratori per la sicurezza devono essere **consultati dal datore di lavoro** relativamente alla valutazione dei rischi, alla individuazione e attuazione delle misure di prevenzione e protezione, alla verifica dell'idoneità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dei suoi addetti e del medico competente, all'adozione delle attività di promozione ad all'elaborazione di nuove procedure e programmi di prevenzione e/o integrazione di quelli esistenti.

Può **consultare** in ogni momento **la documentazione aziendale** inerente al piano di sicurezza, al registro degli infortuni, alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione.

A costui **devono far sempre riferimento i lavoratori**, facendogli pervenire tutte le informazioni su eventuali fonti di rischio e di pericolo non considerati nella valutazione, da trasmettere al datore di lavoro.

Inoltre **ha il diritto di partecipare alle riunioni periodiche di protezione** e prevenzione che può anche convocare di sua iniziativa se necessario e segnalare alle autorità di vigilanza la mancanza di adeguate misure di prevenzione e/o l'inadeguatezza delle stesse.

E.

Il lavoratore, figura di prioritaria importanza, non più soggetto passivo di tutela, **bensì protagonista** nella realizzazione degli obiettivi della **"Nuova sicurezza"**, e temprato dall' **"informazione e formazione"** ,**deve adottare la cultura della prevenzione adottando comportamenti sicuri :**

.

sottoponendosi
ai programmi di formazione ed addestramenti organizzati dal datore di lavoro;

.

prendersi cura della sua incolumità e di quella degli altri compagni;

.

utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza

e/o di protezioni individuali.

E' titolare dei seguenti diritti che possono racchiudersi in 10 punti (**decalogo dei diritti del lavoratore** in tema **di prevenzione infortuni e igiene del lavoro**):

1.

I rischi devono essere ridotti alla fonte;

2.

. Il numero dei lavoratori che sono o possono essere esposti al rischio deve essere ridotto al massimo;.

3.

Sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, i lavoratori ed i loro rappresentanti hanno diritto all'informazione, alla formazione, alla consultazione ed alla partecipazione;

4.

Gli ambienti, le attrezzature di lavoro, le macchine e gli impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza devono essere sottoposti a regolare manutenzione;

5.

Tutti i lavoratori, in relazione al tipo ed entità del rischio, devono essere forniti dei necessari e idonei dispositivi di protezione individuale;

6.

I lavoratori devono ricevere adeguate istruzioni sull'uso delle macchine, degli impianti, degli utensili e dispositivi di protezione individuali;

7.

Ai lavoratori, salvo eccezioni debitamente motivate, non può essere richiesto di riprendere l'attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

8.

I lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato hanno il diritto di essere informati in merito al rischio stesso e alle disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

9.

I lavoratori hanno il diritto di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

10.

Il datore di lavoro deve adottare le misure organizzative necessarie ed impiegare i mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.

A queste nuove figure , nonché **ai progettisti, ai fabbricanti fornitori e gli installatori degli impianti e delle macchine**

(tenuti anche loro a rispettare i principi generali di prevenzione e d'igiene del lavoro al momento delle proprie scelte progettuali e tecniche) è **richiesta una professionalità, una dedizione ed un impegno a carattere esclusivo di tutto rispetto.**

A comprova
del loro pedissequo rispetto è prevista la seguente documentazione :

a)

La valutazione del Rischio ;

b)

**La redazione del documento
con l'esito della valutazione (autocertificazione nelle aziende piccole o familiari);**

c)

La programmazione delle misure di prevenzione e di igiene del lavoro.

d)

La designazione e comunicazione del nominativo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del medico dal datore di lavoro alla USL ed al Servizio Ispezioni del lavoro della Direzione Provinciale del lavoro;

e)

Il registro infortuni

In
particolare :

a)

La valutazione del rischio riveste particolare importanza per il suo contenuto propedeutico alla programmazione.

Il datore di lavoro, in relazione all'attività dell'azienda, alla strutturazione aziendale e alla tipologia di lavoro, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve valutare i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori.(art. 4, comma 1) per la successiva stesura del piano di sicurezza (art. 4, comma 2).

La valutazione del rischio non si esaurisce nella semplice constatazione dello stesso, ma costituisce il presupposto necessario affinché il datore di lavoro possa mettere in atto gli interventi prevenzionali più opportuni consistenti nell'eliminazione del rischio o, quando ciò non sia possibile, nella eliminazione o attenuazione dei suoi effetti.

Il datore di lavoro con tale valutazione è chiamato a svolgere indagini sistematiche sui fattori di rischio presenti nella sua azienda, al fine di mettere in atto interventi consistenti nella eliminazione del rischio o, quando ciò non sia possibile, nella eliminazione o attenuazione dei suoi effetti.

La valutazione del rischio e la sua formalizzazione come specifico obbligo, costituiscono l'elemento innovativo nella legislazione italiana che si origina da una logica deduzione: per difendersi da un rischio è necessario conoscerlo.

Il datore di lavoro, con l'esercizio della valutazione del rischio, effettua un approfondito atto di conoscenza dei processi e degli ambienti di lavoro.

Il datore di lavoro diviene soggetto attuatore della prevenzione, titolare non solo di obblighi, ma di un vero e proprio dovere di attivare, in piena autonomia, una serie concreta di iniziative tese alla difesa della salute e della sicurezza dei lavoratori.

b)

e c) **La redazione del documento con l'esito della valutazione e la programmazione delle misure di prevenzione e di igiene del lavoro.**

Effettuata la valutazione del rischio, il datore di lavoro appronta una relazione (o autocertificazione nelle aziende piccole o familiari) o documento con l'esito della valutazione che, oltre a contenere le informazioni rilevate ed il metodo di analisi, determina le misure di prevenzione e di protezione attuate o da attuare secondo un preciso programma.

Il documento dovrà essere custodito presso l'azienda o l'unità produttiva interessata, a disposizione di eventuali controlli degli organi preposti e degli aventi diritto.

Ciò significa che il testo della norma non si limita a definire il luogo fisico presso cui è conservato il documento, bensì stabilisce che lo stesso documento deve intendersi come uno strumento di normale consultazione.

L'omessa valutazione del rischio e la mancata elaborazione del documento comportano l'applicazione delle sanzioni, anche se tale omissione non ha di fatto comportato una effettiva mancata tutela della salute dei lavoratori e costituiscono reato, punito con l'arresto da tre mesi a sei mesi o con l'ammenda da € . 1.549,38 a € . 4.131,66 (dal 1.1.2007 da € . 7.746,90 a € . 20.658,30) dall'art.89 comma 1 del D.lgs.626/96 .

d)

La designazione e comunicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione da parte del datore di lavoro alla USL ed al Servizio Ispezioni del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, da effettuare entro tre mesi dall'inizio dell'attività (art. 8 comma 11), in una con una dichiarazione in cui vengono attestati relativamente alla persona designata, i compiti che questi svolgeràà in materia di prevenzione o protezione, il relativo periodo di svolgimento ed il curriculum professionale.

Mentre la mancata e/o la tardiva comunicazione **costituisce illecito amministrativo**, punito con la

sanzione

amministrativa

da € . 516,00 a € .3.098,00 (dal 1.1.2007

da € 2.580,00 a €.. 15.940,00) dall' art. 89 comma 3 del D.lgs.626/96 ,la mancata nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, **costituisce reato**, punito con l'arresto da tre mesi a sei mesi o con l' ammenda da €. 1.549,38 a €. 4.131,66 (dal 1.1.2007 da €. 7.746,90 a €. 20.658,30) dall' art.89 comma 2

del D.lgs.626/96 .

e)

Registro infortuni

La tenuta del registro degli infortuni , prevista dall' art 4 coma 5, lettera o della norma in questione è **obbligatoria** per tutte le aziende che assumono manodopera. (la mancata istituzione costituisce illecito amministrativo).

Il registro, vistato dalla ASL competente per territorio, deve essere conservato sul luogo di lavoro a disposizione degli organi preposti al controllo e può essere consultato dal rappresentante per la sicurezza designato dai lavoratori .

La mancata istituzione costituisce **illecito amministrativo**, punito con la sanzione amministrativa

da € . 516,00 a € . 3.098,00 (dal 1.1.2007

da € 2580,00 a €.. 15940,00) dall' art. 89 comma 3 del D.lgs.626/96)

Nel registro devono essere annotati cronologicamente gli infortuni occorsi ai lavoratori dipendenti che hanno comportato assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento pena **la sanzione amministrativa**

da € . 516,00 a € . 3.098,00 (dal 1.1.2007

da € 2.580,00 a €.. 15.940,00) dall' art. 89 comma 3 del D.lgs.626/96).

..

Nel caso in questione il ricorrente **non ha dimostrato**, mediante l'esibizione di tutta la predetta documentazione (e non solo del documento della valutazione dei rischi come è indicato nel ricorso introduttivo e riportato in sentenza dai primi giudici) di aver ottemperato ai dettami delle norme sopraccitate, ma si è trincerato in una denuncia di smarrimento ,che lungi dal metterla in forse, poteva essere ben superata

dall'esibizione dei relativi duplicati qualora realmente tale documentazione fosse stata istituita a suo tempo .

Infatti la copia di tale documentazione poteva essere richiesta alla Asl , ed al S.I.L. della D.P.L se era stata all'epoca predisposta ed inviata

Comunque in mancanza il ricorrente poteva nuovamente predisporla , o farla ex novo , ed adempiere, sia pure in ritardo ai predetti adempimenti.

Ha preferito - si ripete - trincerarsi in una dichiarazione di smarrimento che molto lascia a desiderare, incorrendo nella **mancata dimostrazione** di aver rispettate le prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dai decreti legislativi 19.09.1994 n. 626 e 14.08.1996 n. 494; infrazione questa sostanziale , punibile nel suo complesso con sanzioni penali e amministrative superiori di gran lunga a £. 5.000.000 ora €. 2.582,29, come prevede la circolare esplicativa del 3 gennaio 2001 n. 1, che provoca automaticamente la decadenza dei benefici previsti dalla legge 388/2000 non essendo necessario ulteriori accertamenti (definitività dell'accertamento della violazione) e non già nella mancata esibizione della documentazione come è detto in sentenza .

Vero è che nell' atto di contestazione

l' A.F. non ha indicato analiticamente la documentazione non esibita , ma è pur vero che ha fatto riferimento ai Decreti legislativi sopra citati; Comunque ben avrebbe fatto a menzionarla analiticamente evitando, probabilmente, l'inutile contenzioso, non ultimo la perizia stragiudiziale del 2.12.2004.

In merito al presunto esercizio di un potere non suo da parte dell' dall'Amministrazione Finanziaria, questa Commissione rileva che non vi è stata alcuna violazione da parte dell' A.F. e/o dei suoi funzionari sull'esercizio della propria competenza, con evidente lesione del diritto di difesa, in quanto l' A.F. si è limitata a constatare la non esibizione di documenti che **comprovavano** l'osservanza degli adempimenti previste dalle norme di sicurezza sul lavoro **e né era tenuta** a chiedere la collaborazione di chi è preposto alla vigilanza sulla prevenzione infortuni ed igiene del lavoro per un'ispezione tecnica per accertare se vi era stata da parte della ricorrente il rispetto delle relative norme.

Vero è che allo scopo di eliminare le contravvenzioni alle norme sulla sicurezza e l'igiene del lavoro , l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di P.G di cui all'art. 55 del C.P.P ,. impartisce al contravventore la **prescrizione obbligatoria** finalizzata all'eliminazione delle violazioni accertate (art. 20

commi 1, 2 e 3 del D.lgs. 758/94) e non solo alla punizione, spesso tardiva e quindi non più educativa, ma la legge. 388/2000 non ha come scopo la prevenzione infortuni ed igiene del lavoro e la punizione dei trasgressori o la loro educazione al rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, ma **la premiazione** di chi attua tale prevenzione che, nel caso in questione, il **ricorrente non ha dimostrato di averla attuata e conseguenzialmente di aver diritto al premio** del credito d'imposta.

Vi sono sufficienti motivi per compensare le spese.

P.Q.M.

la C.T.R. Puglia XIV sezione nella p.u. del 20.4.2007 accoglie l' appello e per l'effetto riforma la sentenza della C.T.P. Bari n.113/01/2002. Spese compensate.

Bari. 20.4.2007

Il Relatore

Il Presidente

(dr. Michele Gurrado)

(dr. Aristodemo Ingusci)

I Giudici Pugliesi, dopo aver esaurientemente esposto ed analizzati i fini delle disposizioni legislative sulla sicurezza del lavoro, dettano un fondamentale principio : Il Credito d'Imposta è **un premio** per chi attua tali disposizioni legislative ed il contribuente deve dimostrare con **idonea documentazione di meritarlo**, senza ricorrere a sotterfugi e/o espedienti.

La redazione

<https://www.diritto.it/c-t-r-di-bari-sez-xiv-sentenza-n371407-del-20-4-2007-dep-l-9-7-2007-relatore-dr-mich-ele-gurrado-presidente-dr-aristodemo-ingusci/>