

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, in funzione di giudice unico per le controversie da trattarsi col rito del lavoro, definitivamente pronunciando, ai sensi dell'art.429 c.p.c. come modificato dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2008, n. 133 pubblicata su Gazzetta Ufficiale N. 195 del 21 Agosto 2008 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa R.G. 1119/2013 promossa da:

AF [REDACTED] H GE [REDACTED] IT [REDACTED] s.r.l., con sede legale in [REDACTED] del suo legale rappresentante, rappresentata e difesa, per procura in calce al ricorso dall'avv.

A [REDACTED]

- RICORRENTE -

contro

I.N.A.I.L. - ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO, con sede in Roma ed in persona del Direttore Regionale pro-tempore dell'Emilia Romagna, rappresentato e difeso [REDACTED] attualmente domiciliato presso la Sede dell'Istituto stesso in [REDACTED]

- CONVENUTO

in punto a: riduzione tasso medio di tariffa



FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 26/9/2013 la società ricorrente (che nell'anno 2012 aveva nome A [redacted] M [redacted] P [redacted] s.p.a. ed era assicurata presso la sede INAIL di Reggio Emilia con codice ditta 3771083) conviene in giudizio l'INAIL chiedendo dichiararsi l'illegittimità del provvedimento di rigetto della propria domanda OT24 anno 2012, concernente la riduzione del tasso medio di tariffa per tre posizioni assicurative territoriali meglio specificate in ricorso.

La Sede INAIL di Reggio Emilia aveva motivato il rigetto poiché l'azienda ricorrente era *"stata interessata da informativa di reato da parte della AUSL di Reggio Emilia con Verbale di prescrizione n° P/AF/29/2011"* e, *"come comunicato dalla AUSL con nota dell'1/11/2012, la Ditta risulta aver adempiuto alla prescrizione in data 30/5/2012 quindi successivamente al 31/12/2011, termine ultimo per poter dichiarare la regolarità assicurativa ed il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro"*.

La Società contesta la legittimità di tale provvedimento invocando gli artt. 24 D.M. 12/12/2000 e 9, comma 2 D.M. 24/10/2007 in materia di accesso ai benefici previdenziali, in base a quali con l'adempimento della prescrizione impartita nel verbale dell'ASL ed il pagamento dell'oblazione nel maggio 2012, si era perfezionato il meccanismo estintivo delle contravvenzioni e pertanto la ricorrente risultava in possesso di tutti i requisiti richiesti per l'ottenimento della riduzione del tasso medio di tariffa (art. 24 D.M. 12/12/2000).

Si è costituito nei termini l'Istituto chiedendo il rigetto del ricorso.

Veniva sentita a chiarimenti sulle prassi adottate la Direttrice della Sede INAIL di Reggio Emilia, ed all'udienza odierna del 7 gennaio 2015 la causa è stata decisa con lettura di sentenza contestuale resa all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso non appare fondato.

La norma di riferimento in materia di riduzione del premio annuale è l'art. 24 del D.M. 12.12.2000 che dispone *"Trascorsi i primi due anni dalla data d'inizio dell'attività, l'INAIL, in relazione agli interventi effettuati per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, anche in attuazione delle disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e*



successive modifiche ed integrazioni, e delle specifiche normative di settore, può applicare al datore di lavoro che sia in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e con gli adempimenti contributivi ed assicurativi, una riduzione del tasso medio di tariffa in misura fissa pari al cinque per cento o al dieci per cento, in relazione al numero dei lavoratori - anno del periodo, determinata, in concreto, come segue..."

Pertanto, presupposto per il riconoscimento della riduzione è che il datore di lavoro sia in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro; ed è in discussione tra le parti quali requisiti integrino l'esistenza di tale fattispecie.

In particolare, nel caso in esame, era avvenuto che la ditta nell'anno 2011 che la ditta era stata interessata da informativa di reato da parte della AUSL di Reggio Emilia per violazione di norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro in data 25.10.2011, con verbale di prescrizione P/AF/29/2011 (doc. 2 INAIL), successivamente adempiuto dalla ditta stessa in data 30.5.2012 ex D.Lgs. n. 758/94 anche mediante pagamento dell'oblazione richiesta.

L'azienda sostiene che il successivo adempimento delle prescrizioni ed il pagamento della sanzione comporta ex lege l'estinzione del reato e dell'illecito amministrativo in cui lo stesso si è trasformato a seguito del pagamento della somma dovuta; e l'effetto estintivo della contravvenzione avviene con decorrenza ex tunc ovvero con effetto retroattivo, di talchè l'azienda, alla data della delibera di diniego di INAIL, era del tutto 'pulita' relativamente all'anno precedente 2011.

Tale ricostruzione sarebbe per altro, sempre a dire della società, in linea con quanto previsto dal D.M. 24 .10.2007 relativo al DURC, ed in particolare a quanto previsto dall'art. 9 comma 2 DM 24/10/2007 (titolato appunto "Irregolarità in materia di tutela della condizioni di lavoro non ostante al rilascio del DURC) che stabilisce *"La violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro indicate nell'allegato A al presente decreto, accertata con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, e' causa ostantiva al rilascio del DURC per i periodi indicati, con riferimento a ciascuna violazione prevista dallo stesso allegato. A tal fine non rileva l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito"* (il sottolineato è di chi scrive).

Nella sostanza dunque, dovendosi analogicamente applicare il concetto di *'irregolarità in materia di tutela della condizioni di lavoro'* espresso dal citato DM del 2007 all'espressione *"in regola con*



le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro” di cui al DM del 2000; e non trattandosi nel caso in esame di accertamento definitivo dell’irregolarità, ma al contrario risultando esso accertamento tamquam non esset per estinzione ex tunc della violazione, l’INAIL avrebbe emesso un provvedimento illegittimo, con ulteriore disparità di trattamento in favore di quelle aziende che abbiano commesso e sanato le violazioni durante un solo anno solare.

La tesi espressa non appare accoglibile.

Quanto alla sovrapposizione/sovrapposibilità-ai fini della interpretazione del concetto “in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro” del DM 2000 con il DM 2007, si è già efficacemente espresso questo stesso Tribunale del Lavoro, Giudice dr.Serri, nella sentenza 258/2013, nella quale si afferma come: *“il requisito riguardante la conformità alle norme di sicurezza richiesto ai fini del rilascio del DURC è diverso da quello richiesto dall’art.24 del D.M. 12.12.2000 stanti le differenti finalità delle norme .*

Il Durc per quanto attiene il rispetto della normativa in materia di lavoro è, infatti, condizione necessaria, ma non sufficiente per ottenere il riconoscimento della riduzione del tasso premio per prevenzione ex art. 24 del D.M. 12.12.2000 e del resto ciò è confermato dal fatto che l’art. 1 commi 1175 e 1176 della legge 27 dicembre 2006 n.296 nell’introdurre l’obbligo di presentazione del DURC anche per le istanze di concessione dei benefici contributivi lascia fermi gli obblighi di legge previsti dalle normative di settore che disciplinano il riconoscimento di tali benefici.

Si osserva del resto che la disciplina di cui all’art. 9 del D.M del 24 ottobre 2007 e quella di cui all’art. 24 del D.M. 12.12.2000 si differenziano anche in merito ai requisiti temporali di applicazione ed anche questo elemento porta ad escludere una sovrapposizione tra le due discipline.

In altri termini non è possibile ritenere che il requisito di regolarità con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro previsto dall’art. 24 del D.M. 12.12.2000 debba essere interpretato con esclusivo riferimento al disposto dell’art. 9 del D.M. 24 ottobre 2007.

Del resto la ratio della riduzione delle tariffe di cui all’art. 24 del D.M. 12.12.2000 è quella di premiare chi ha investito nella sicurezza e la riduzione delle tariffe così disposta è fondata sulla ragionevole presunzione che stanti i miglioramenti apportati e il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro sia minore il rischio assicurato.



La disciplina per il rilascio del DURC è, invece, una disciplina che contiene requisiti minimi senza i quali non è possibile chiedere ulteriori benefici e che non si pone in un'ottica assicurativa, ma di garanzia".

Quanto al più generale principio di estinzione del reato, si osserva che a mente dell'art.183 1° comma cod. pen, "Le cause di estinzione del reato o della pena operano nel momento in cui esse intervengono" e dunque ex nunc, ove è ulteriormente pacifico che non pochi effetti del reato permangono anche successivamente alla sua estinzione (ad es. la confisca dei beni, la procedibilità d'ufficio in caso di connessione).

Soprattutto poi, giusto il disposto dell'art.198 cod.pen, "*l'estinzione del reato o della pena non comporta la estinzione delle obbligazioni civili derivanti da reato*", tra cui, quella più importante, è il risarcimento del danno non patrimoniale, che prevede, per il suo accertamento, una valutazione da parte del giudice civile dell'esistenza astratta di un reato (ancorchè estinto).

Di talchè, per tornare al caso in esame, la circostanza che, al momento del rilascio delle prescrizioni il reato si trasformi in illecito amministrativo, ed al momento del pagamento della sanzione e dell'adempimento delle prescrizioni si estingua, non ha influenza sul fatto storico in sé considerato (anche se non è reato, né illecito amministrativo) e cioè che nell'anno 2011 l'azienda sia stata riscontrata irregolare alle discipline antinfortunistiche e dunque, a norma del già citato art.24, il datore di lavoro non sia stato "*in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro*".

Nemmeno può parlarsi di disparità di trattamento nei confronti di quelle aziende che avrebbero commesso e successivamente 'sanato' la violazione nel corso del medesimo anno solare, in quanto anche per queste aziende (a fronte dei chiarimenti resi in udienza dalla direttrice della Sede INAIL di Reggio Emilia dr.ssa [redacted]) vale la stessa regola di diniego dello sconto premiale applicata nel caso in esame per A [redacted]

Tanto basta per ritenere corretta la decisione INAIL.



La peculiarità della vicenda e l'indubbia controvertibilità dell'interpretazione fornita pare giusto motivo per compensare tra le parti le spese di lite.

PQM

definitivamente pronunciando disattesa ogni contraria o diversa istanza, eccezione e deduzione, così decide:

rigetta il ricorso;

compensa tra le parti le spese del presente giudizio.

Reggio Emilia, 7 gennaio 2015

Il Giudice del Lavoro

Dr.ssa Elena Vezzosi

