
Mancata vidimazione, tenuta e compilazione del registro degli infortuni: regime sanzionatorio in chiaro

di [Sandro Cerato](#)

Pubblicato il 2 Maggio 2014

la riforma della sicurezza sul lavoro, operata dal Testo unico della sicurezza, ha previsto l'abrogazione delle disposizioni relative al registro infortuni, che però non è ancora operativa...

La riforma della sicurezza sul lavoro, operata dal Testo unico della sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008), ha previsto l'abrogazione delle disposizioni relative al registro infortuni. Tuttavia, l'abrogazione disposta dal suddetto decreto non è ancora operativa, poiché entrerà in vigore soltanto a seguito dell'istituzione del Sinp (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione di infortuni e malattie professionali), che disciplinerà le modalità di comunicazione degli infortuni, la cui operatività è subordinata all'emanazione di un decreto interministeriale (che doveva adottarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008), ma che alla data odierna non è ancora stato emanato. Pertanto, solo decorsi sei mesi dall'entrata in vigore del Sinp, dovranno intendersi abrogati sia il registro infortuni che i connessi adempimenti: per intanto, però, sono ancora operativi gli obblighi previgenti, ossia la tenuta del registro infortuni, la vidimazione e la conservazione dello stesso.

Molti dubbi sussistevano, invece, in merito all'operatività o meno del previgente sistema sanzionatorio (applicabile in caso di violazione degli obblighi in materia di registro infortuni), al punto da generare dei dissidi "tra gli addetti ai lavori" che hanno dato origine a diversi orientamenti in materia. Ricordiamo, infatti, che, prima delle novità apportate dal D.lgs 81/2008, la mancata istituzione, l'irregolare tenuta e conservazione del registro infortuni erano punite, a norma dell'ormai abrogato D.Lgs. n. 626/1994, con l'irrogazione di una pesante sanzione amministrativa pecuniaria (a carico sia del datore di lavoro che del dirigente) che andava da un minimo di € 2.580,00 a un massimo di € 15.495,00 in quanto l'importo originario (da € 516,46 ad

€ 3.098,74) è stato elevato dall'art. 1, comma 1177, della legge n. 296/2006 (finanziaria 2007), con effetto dal 1 gennaio 2007.

Ebbene, posto che la norma sanzionatoria (D.Lgs. n. 626/1994) è stata abrogata dal citato D. lgs 81/2008, alcuni commentatori della dottrina ritenevano che, in caso di mancata istituzione, irregolare tenuta e conservazione del registro, non si sarebbe potuta applicare alcuna sanzione. Altri autori, invece, sostenevano che, nonostante la norma sanzionatoria (D.Lgs. n. 626/1994) fosse stata abrogata, il Testo unico della sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) ha comunque mantenuto in vigore (sino all'emanazione del SINP) le previgenti norme che disciplinavano il registro infortuni e di conseguenza il preesistente regime sanzionatorio (minimo di € 2.580,00 a un massimo di € 15.495,00, a carico sia del datore di lavoro che del dirigente). Una terza corrente, infine, analizzando le numerose norme e i rinvii di cui è pieno il citato Testo unico della sicurezza, era arrivata a concludere che la sanzione da applicare sarebbe stata quella di cui all'art. 55, c. 4, lett. g) del D.lgs 81/2008 che va da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 4.000,00.

A dipanare ogni dubbio in merito al corretto regime sanzionatorio attualmente in vigore è intervenuta la Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro (Interpello Min. Lavoro e politiche sociali - Commissione per gli interpellati 27.3.2014 n. 9), in risposta ad una richiesta di chiarimento formulata dai consulenti del lavoro. In primo luogo, la predetta Commissione precisa che - in attesa dell'emanazione del nuovo decreto interministeriale istitutivo del SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione) che farà venir meno le disposizioni relative al registro infortuni e le relative disposizioni sanzionatorie - sono soggette alla tenuta del registro infortuni tutte le aziende che ricadono nella sfera di applicazione dello stesso, ovvero tutte le aziende soggette all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ad esclusione delle aziende che svolgono particolari attività (esercizio delle miniere, cave e torbiere, servizi ed impianti gestiti dalle Ferrovie dello Stato, servizi ed impianti gestiti dal Ministero delle poste e telecomunicazioni,

esercizio dei trasporti terrestri pubblici, esercizio della navigazione marittima, aerea ed interna).

Nella suddetta risposta, la commissione per gli interpelli ribadisce che il predetto registro deve essere vidimato presso l'ASL competente per territorio (ad eccezione delle Regioni che hanno abolito tale prassi) e conservato a disposizione dell'organo di vigilanza sul luogo di lavoro. Quanto alla vidimazione del predetto registro è doveroso precisare che, in molte regioni, per richiedere alla Asl la vidimazione del registro infortuni, occorre compilare un apposito modulo di richiesta e pagare una specifica tassa, di importo variabile a livello locale. In altre regioni, invece, la vidimazione in parola non è più necessaria. Questo è il caso, ad esempio, della Regione Lombardia che, nel perseguire la semplificazione amministrativa nell'ambito del proprio servizio sanitario, ha disposto, dal 7 aprile 2007, l'abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro degli infortuni (art.2, L.R. n.8/2007 – BUR 6.4.2007): conseguentemente, per le sedi/unità produttive ubicate nel territorio lombardo il registro infortuni deve soltanto essere aggiornato e conservato, secondo quanto stabilito dal DM 12 settembre 1958, dall'art.4, c.5, lettera o), del Dlgs 626/1994 (e successive modificazioni) e dal DM 5.12.1996, senza più l'obbligo di sottoporlo preventivamente alla relativa vidimazione da parte dell'ASL competente.

Ad ogni modo, il chiarimento più importante contenuto nell'interpello in esame concerne il corretto regime sanzionatorio in caso di mancata tenuta o vidimazione del registro infortuni: in presenza delle suddette violazioni continua a trovare applicazione la sanzione amministrativa prevista dall'art. 89, comma 3 del D.Lgs. 626/1994 che punisce il datore di lavoro e il dirigente con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 2.580 ad € 15.490 euro (sanzione così aggiornata dall'art. 1, comma 1177, della Legge n. 296/2006, con effetto dal 1° gennaio 2007).

Sandro Cerato

2 maggio 2014