

Edilizia: Le tutele partono dall'assunzione

Autore: Vitantonio Lippolis

Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena

Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

Il settore dell'edilizia entra nel mirino delle ispezioni sul lavoro. Anticipazione delle comunicazioni, nuovi adempimenti amministrativi, e inasprimento delle sanzioni sono le nuove armi con le quali l'esecutivo tenta di arginare il fenomeno del lavoro nero in edilizia e di recuperare così l'ingente gettito di contribuzione previdenziale e fiscale sistematicamente sottratto all'erario.

Il risultato è quello di creare – fra vecchi e nuovi obblighi – una giungla di adempimenti nella quale il datore di lavoro che non voglia incorrere in onerose sanzioni, è costretto a districarsi. Ecco, allora, un *vademecum* dei principali adempimenti amministrativi che vanno osservati nel momento in cui si procede all'assunzione di un lavoratore alle proprie dipendenze, completato dall'elencazione delle principali sanzioni cui si va incontro in caso di inosservanza dei relativi obblighi.

Adempimenti legati all'assunzione.

La comunicazione di assunzione va anticipata. Il recente art. 36-bis, co. 6, della Legge n. 248/2006, con decorrenza dal 12 agosto u.s., ha previsto che le assunzioni dei lavoratori subordinati nel settore edile vadano comunicate al competente centro per l'impiego al più tardi il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto. Le comunicazioni di assunzione vanno inviate con un sistema che consenta di individuare con certezza la data di spedizione: via libera dunque a trasmissione a mano, o con raccomandata effettuata tramite il servizio postale ordinario, o tramite fax o, infine, tramite i sistemi di trasmissione per via telematica con autenticazione delle comunicazioni obbligatorie. Da evitare, al contrario, i sistemi che non consentono la determinazione certa della data di trasmissione quali, ad esempio, la posta ordinaria o la posta elettronica non certificata.

Prima dell'ammissione al lavoro, inoltre, il datore deve registrare, sul libro matricola in uso, i dati relativi al lavoratore assunto. Questo libro dovrà, ovviamente, essere vidimato dall'INAIL (per le aziende soggette all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali) con data antecedente a quella di assunzione.

Al lavoratore, all'atto dell'assunzione e comunque prima dell'immissione al lavoro, il datore di lavoro deve consegnare una dichiarazione di assunzione che contenga i dati della registrazione sul libro matricola in uso. Sempre in questa fase, inoltre, va consegnata al lavoratore la dichiarazione concernente le condizioni di lavoro applicate al rapporto, prevista dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, in attuazione della direttiva comunitaria 91/533/Cee. Concretamente questi due adempimenti possono essere assolti, nei confronti del lavoratore, con la consegna della lettera d'assunzione opportunamente integrata con le informazioni sopra indicate (Lettera circolare MLPS n. 5/26748/70 del 12 settembre 1997).

Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione, deve comunicare alla sede INAIL competente il codice fiscale del lavoratore assunto nonché i dati identificativi del datore (c.d. denuncia nominativa degli assicurati o DNA). Anche in questo caso la comunicazione va fatta via fax utilizzando un apposito modello reperibile sul sito dell'istituto assicuratore. In alternativa è possibile utilizzare, previa autenticazione da effettuare sul sito www.inail.it, un'apposita procedura on-line.

Adempimenti successivi e ricorrenti.

Durante lo svolgimento del rapporto vanno, inoltre, svolti alcuni adempimenti fondamentali. In particolare si fa presente che, quotidianamente, devono essere annotate nel libro paga – sezione presenze - le ore di lavoro eseguite da ciascun lavoratore nel corso del giorno precedente.

Dal 1° ottobre 2006, inoltre, tutto il personale che opera nei cantieri edili, dovrà esibire una tessera di riconoscimento (c.d. *badge*) con fotografia e generalità del lavoratore e nome del datore da cui lo stesso dipende. Quest'obbligo grava anche sui lavoratori autonomi che operano nei cantieri. L'obbligo di esibire il *badge* è generalizzato: tuttavia, i datori di lavoro che occupano nel cantiere meno di dieci dipendenti possono optare alternativamente per un registro di cantiere preventivamente vidimato dalla DPL competente per territorio, da tenersi sul luogo di lavoro ove vanno riportati gli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori.

Le sanzioni previste.

L'impresa edile soggiace a sanzioni speciali. In caso d'irregolare assunzione, oltre alle sanzioni già previste per la generalità dei datori di lavoro (vedasi tabella allegata) è stata recentemente introdotta la possibilità, per gli ispettori del lavoro, di sospendere l'attività nei cantieri. Tale provvedimento, per il quale il Ministero del lavoro ha già provveduto a predisporre il relativo schema (vedi Italia Oggi del 26 agosto 2006) può trovare applicazione in due casi:

- Quando venga accertato l'impiego di personale "in nero" (non risultante quindi da alcuna scrittura o documentazione obbligatoria) in misura pari o superiore al 20% della forza operante nel cantiere;
- In caso di reiterate violazioni alla normativa sulla durata massima dell'orario di lavoro, sui riposi giornalieri e settimanali, disciplinati dagli articoli 4, 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003.

Cambia volto, inoltre, la maxi-sanzione per il lavoro nero. Il 7° comma, dell'art. 36-bis della Legge n. 248/2006 ha modificato in maniera sostanziale le norme applicative di quella che è comunemente conosciuta col termine di "maxi-sanzione per il lavoro nero" (vedi Italia Oggi 7 del 14 agosto 2006).

Sotto l'aspetto sostanziale la nuova formulazione dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 73/2002 prevede che, nel caso sia accertato l'impiego di lavoratori irregolari, il datore di lavoro inadempiente (non soltanto, in questo caso, del settore edile) vada incontro alle sanzioni amministrative indicate in tabella.

Per quanto riguarda, inoltre, la determinazione delle sanzioni civili connesse al mancato versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore per il quale è accertata l'irregolare occupazione, è previsto che queste non possano essere determinate in misure inferiori a 3.000 euro a prescindere dalla durata della prestazione lavorativa effettivamente accertata.

L'assunzione di lavoratori stranieri.

Per l'assunzione di lavoratori stranieri esistono norme specifiche che vanno scrupolosamente osservate.

Se lo straniero è in possesso di regolare permesso di soggiorno il regolamento (art. 14, del DPR n. 394/1999) prevede i casi in cui è possibile instaurare, per la durata residua del permesso stesso, un rapporto di lavoro subordinato. In particolare è possibile l'assunzione del lavoratore extracomunitario in possesso di permesso di soggiorno rilasciato con le seguenti causali:

- 1) Lavoro subordinato;
- 2) Lavoro autonomo o ricongiungimento familiare;
- 3) Studio o formazione: durante tale periodo lo straniero può:
 - a) svolgere tirocini formativi;
 - b) svolgere un lavoro subordinato nel limite massimo di 20 ore settimanali e 1.040 annue;
 - c) convertire il permesso di soggiorno per un lavoro subordinato vero e proprio, purché la conversione del permesso avvenga entro i limiti delle quote annuali.

Ricorrendo queste ipotesi il datore di lavoro può procedere direttamente all'assunzione del

lavoratore straniero comunicandola entro gli stessi termini previsti per i lavoratori italiani (quindi entro il giorno precedente l'assunzione nel caso del settore edile) al competente centro per l'impiego; inoltre entro il termine di cinque giorni dall'instaurazione del rapporto, il datore di lavoro deve provvedere a comunicare – tramite il modello “Q” (reperibile sul sito www.interno.it) l'assunzione del lavoratore extra-comunitario allo sportello unico per l'immigrazione istituito presso la prefettura della provincia di competenza;

Se il lavoratore extra-comunitario non è, al contrario, in possesso di idoneo permesso di soggiorno in corso di validità non è possibile procedere alla sua assunzione, essendo, in tal caso, necessario dare inizio alla speciale ed articolata procedura prevista per i “nuovi ingressi” dal D.Lgs. n. 286/1998, come modificata dalla Legge n. 189/2002.

Per i lavoratori stranieri appartenenti alla Comunità europea ed ai c.d. neo-comunitari (Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovenia, Ungheria, Slovacchia, Malta, Cipro e Repubblica Ceca), infine, vigono le medesime norme e modalità di assunzione previste per i lavoratori italiani (cfr. Circ. n. 21 del 31/07/2006 del Min. della solidarietà sociale).

IL D.U.R.C. certifica la regolarità contributiva

Stop ai lavori se non si è in regola con gli obblighi contributivi. Nel novero degli adempimenti posti in capo al committente o al responsabile dei lavori, la direttiva cantieri (art. 3, co. 8, D.Lgs. n. 494/1996 come modificato dall'art. 86, co. 10, del D.Lgs. n. 276/2003) introduce, l'obbligo di richiesta di un certificato di regolarità contributiva per i lavori in edilizia da rilasciarsi, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, anche dalle Casse edili. Questa certificazione va trasmessa all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, unitamente al nominativo delle imprese esecutrici e ad una dichiarazione, rilasciata da queste ultime, concernente sia l'organico medio annuo distinto per qualifica, sia il contratto collettivo applicato ai lavoratori dipendenti. In assenza della certificazione di regolarità contributiva, anche in caso di variazione dell'impresa esecutrice dei lavori, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo (in sostanza si cade nell'abusivismo edilizio in quanto decade il permesso di costruire).

La convenzione tra INPS, INAIL e Casse edili stipulata in data 15 aprile 2004 ha fornito indicazioni sulle modalità di rilascio del Durc. In particolare, nel documento dell'aprile 2004, si forniscono chiarimenti riguardanti i soggetti tenuti a richiedere il Durc, le modalità della richiesta ed il procedimento di verifica della regolarità contributiva da parte degli istituti e delle casse edili.

Con riferimento a ciascuno di tali aspetti si ricorda che:

- A richiedere la certificazione sono tenute le imprese che applicano i contratti collettivi nazionali del settore edile stipulati dalle associazioni firmatarie della convenzione, anche attraverso i consulenti del lavoro e le associazioni di categoria muniti di delega. Lo stesso documento può essere richiesto dalle Pubbliche Amministrazioni appaltanti, dagli enti privati a rilevanza pubblica e dalle Società Organismi di Attestazione (SOA);
- La richiesta deve essere presentata prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia o della denuncia di inizio attività (DIA), anche per via telematica, agli sportelli costituiti appositamente presso la cassa edile competente per territorio;
- Ai fini del rilascio del Durc, la cassa edile raccoglie le informazioni necessarie dagli istituti, i quali sono tenuti a fornirle entro il termine perentorio di 30 giorni trascorsi i quali, in mancanza di informazioni o in mancanza di comunicazione delle cause di sospensione del procedimento accertativo, la stessa cassa edile emette ugualmente il certificato.

Ulteriori chiarimenti riguardano le condizioni per il rilascio del Durc, con riferimento alle quali si precisa che:

- 1) La posizione di regolarità contributiva dell'impresa è verificata dalla cassa edile ove ha sede l'impresa per l'insieme dei cantieri attivi e degli operai occupati nel territorio di competenza della cassa stessa;
- 2) Il Durc non è richiesto per i lavori in economia, realizzati direttamente dai privati. Lo chiarisce la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 luglio 2004, in quanto - si afferma nella nota - la disposizione legislativa fa riferimento soltanto alle imprese;
- 3) L'emissione del Durc è subordinata all'esito positivo della verifica, da effettuarsi anche con riferimento ad una banca dati nazionale, aggiornata mensilmente, che raccoglie le informazioni sulle imprese non in regola (CNCE);
- 4) L'impresa si considera in regola quando ha versato i contributi e gli accantonamenti dovuti, compresi quelli relativi all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento all'atto della richiesta di certificazione;

- 5) Condizione per la regolarità dell'impresa è altresì la denuncia da parte di quest'ultima alla cassa edile, di un numero di ore lavorate e non lavorate (specificando le causali di assenza), per ciascun operaio, non inferiore a quello contrattuale;
- 6) Per i lavori pubblici la certificazione di regolarità contributiva, in occasione dello stato di avanzamento dei lavori (SAL) o dello stato finale, è rilasciata dalla cassa edile competente per territorio con riferimento al periodo per il quale è effettuata la richiesta di certificazione. A tal fine è necessario che l'impresa inserisca nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi indicando, per ciascun lavoratore, il singolo cantiere in cui è occupato.

Si fa presente infine che la CNCE (Commissione nazionale paritetica per le casse edili), con nota protocollo n. 2307 del 3 agosto 2006, ha annunciato la sottoscrizione di apposite convenzioni con Postecom e Infocamere che consentiranno, a breve, sia alle Pubbliche Amministrazioni sia ai datori di lavoro privati, di ricevere il Durc direttamente sulla casella di posta elettronica a condizione, tuttavia, di averne una che sia certificata.

Contro le sanzioni la difesa è a doppia via

Contro gli atti degli ispettori sono previsti rimedi sia in sede amministrativa che giurisdizionale.

Ricorsi in sede amministrativa

- *Ricorso al Direttore della Direzione regionale del lavoro.*

Contro le ordinanze-ingiunzione emesse dalle direzioni provinciali del lavoro a seguito di accertamenti in conseguenza dei quali siano emerse violazioni amministrative in materia di lavoro è ammesso - nel termine di 30 giorni dalla notifica - ricorso ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004. E' questo un procedimento di impugnazione che si aggiunge (e non sostituisce) il ricorso in opposizione dinanzi all'Autorità giudiziaria. Adesso rientrano in questo ambito anche il ricorso avverso l'applicazione della c.d. maxi-sanzione che il recente art. 36-bis, co. 7, della Legge n. 248/2006 ha fatto rientrare nell'ambito di competenza delle direzioni provinciali del lavoro, sottraendola all'agenzia delle entrate che ne aveva, in precedenza, la titolarità.

Sempre al direttore della direzione regionale del lavoro è possibile proporre ricorso contro il provvedimento di sospensione dell'attività nei cantieri edili disposto dagli ispettori della direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 36-bis, comma 1, della Legge n. 248/2006.

In entrambi i casi, trascorso inutilmente il termine di sessanta giorni previsto dalla disciplina generale in tema di ricorsi amministrativi (d.p.r. 24 novembre 1971, n. 1199), il ricorso proposto s'intenderà respinto (*silenzio-rigetto*).

- *Ricorso al comitato regionale per i rapporti di lavoro.*

Tale organo, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, ha competenza per tutti i ricorsi che abbiano ad oggetto la sussistenza di un rapporto di lavoro o la diversa qualificazione dello stesso in tema di:

- a) contestazioni o notificazioni di illecito amministrativo;
- b) ordinanze-ingiunzione delle D.p.l.;
- c) verbali di accertamento Inps e Inail e degli altri Enti previdenziali per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria.

Questo comitato è costituito dal Direttore della D.r.l. che lo presiede, dal Direttore regionale Inps e dal Direttore regionale Inail.

Anche se non vi è una precisa indicazione normativa il Ministero del lavoro (Circ. n. 24/2004) ritiene che il ricorso debba essere presentato nel termine di 30 giorni dalla contestazione o notifica del provvedimento impugnato. Anche in questo caso vige il principio del *silenzio-rigetto*: trascorso inutilmente, difatti, il termine di 90 giorni dal ricevimento, il ricorso s'intenderà respinto.

- *Ricorso straordinario al Capo dello Stato.*

Avverso il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri adottato dagli ispettori del lavoro ai sensi dell'art. 36-bis, comma 1, della Legge n. 248/2006 è ammesso - entro 120 giorni dalla notifica - ricorso straordinario al Capo dello Stato (art. 8 e segg. del D.P.R. n. 1199/71). In base ai principi generali si precisa che questo ricorso è alternativo al ricorso giurisdizionale amministrativo.

Ricorsi in sede giurisdizionale

- *Ricorsi contro l'applicazione delle sanzioni amministrative.*

Il destinatario del provvedimento sanzionatorio può presentare ricorso giurisdizionale solo successivamente alla notifica di apposita ordinanza-ingiunzione. L'ordinanza-ingiunzione costituisce l'ultimo atto di ricognizione con il quale la direzione provinciale del lavoro, esaminati gli elementi di prova raccolti dall'ispettore che ha effettuato l'accertamento, gli eventuali scritti difensivi pervenuti da parte del trasgressore e i documenti inviati, con ordinanza motivata determina la somma della sanzione e ne ingiunge il pagamento insieme con le spese. Il pagamento di quanto indicato nel provvedimento va eseguito nel termine di trenta giorni (sessanta giorni se il trasgressore risiede all'estero) dalla data della notifica, trascorsi i quali diventa titolo esecutivo.

L'ordinanza-ingiunzione, ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 689/1981, può essere impugnata dinanzi al Tribunale - in funzione di giudice monocratico - del luogo in cui è stata commessa la violazione, nel termine perentorio di trenta giorni (anche in questo caso, qualora il trasgressore risieda all'estero, per l'impugnazione è concesso il maggior termine di sessanta giorni) dalla data di notifica del provvedimento.

Particolare importanza riveste, in sede di giudizio di opposizione all'ordinanza-ingiunzione, l'onere della prova che spetta alla D.P.L. Questo principio ha, come diretta conseguenza, che la parte ricorrente potrebbe anche non provare quanto sostenuto nel ricorso introduttivo del giudizio ed il giudice ugualmente ritenere i documenti e le testimonianze offerti in comunicazione dalla D.P.L. non sufficienti a provare i fatti contestati. Ciò determinerebbe, come conseguenza diretta ed immediata, l'annullamento dell'ordinanza-ingiunzione opposta.

Si rammenta che, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 40/2006 all'originaria disciplina contenuta nell'art. 23, della Legge n. 689/1981, le sentenze pubblicate dal 2 marzo 2006 che definiscono i giudizi di opposizione delle ordinanze-ingiunzione sono appellabili dalla parte soccombente.

- *Ricorsi contro il provvedimento di sospensione dell'attività nei cantieri edili.*

Avverso provvedimento di sospensione adottato dagli ispettori del lavoro della direzione provinciale del lavoro è ammesso - entro 60 giorni dalla notifica - ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale competente per territorio ai sensi della legge n. 1034/1971, come modificata dalla legge n. 205/2000.

**RICORSI CONTRO LE SANZIONI
IN MATERIA DI LAVORO**

TIPO DI PROVVEDIMENTO	RICORSI GIURISDIZIONALI	RICORSI GERARCHICI	
		Ricorso al Direttore della D.R.L. (Art. 16 L. 124/2004)	Ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (Art. 17 L. 124/2004)
Sanzioni amministrative applicate con ordinanza-ingiunzione per violazioni in materia di lavoro	Tribunale in funzione di giudice monocratico	SI	NO
Sospensione dell'attività nei cantieri edili	T.A.R.	SI	NO
Sussistenza di un rapporto di lavoro o diversa qualificazione dello stesso	Tribunale in funzione di giudice monocratico	NO	SI

Costituzione del rapporto di lavoro

Apparato sanzionatorio previsto dalla vigente normativa

ILLECITI AMMINISTRATIVI				
Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile <small>(ex art. 13, D.Lgs. 124/04 e Circ. MLPS n. 24/2004 e n. 9/2006)</small>
Art. 86, co. 10-bis, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 36-bis, co. 6, della Legge n. 248/2006; Art. 9-bis, co. 2, Legge n. 608/1996	<i>Comunicazione di assunzione settore edile.</i> Per aver omesso di inviare al centro per l'impiego competente, entro il giorno antecedente l'assunzione, una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data di assunzione, e gli altri elementi del rapporto di lavoro	Art. 19, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003	Da Euro 100 a Euro 500 per ogni lavoratore.	SI
Art. 4-bis, co. 2, D.Lgs. n. 181/2000	<i>Dichiarazione di assunzione.</i> Per non aver consegnato al lavoratore, all'atto dell'assunzione, prima dell'immissione al lavoro, una dichiarazione sottoscritta dallo stesso, contenente i dati della registrazione effettuata sul libro matricola in uso e le altre informazioni di cui al D.Lgs. n. 152/1997	Art. 19, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003	Da Euro 250 a Euro 1.500 per ogni lavoratore.	SI
Art. 20, co. 1, DPR n. 1124/1965	<i>Libro matricola gestione INAIL</i> Per non aver provveduto ad iscrivere sul libro di matricola i dati del lavoratore assunto	Art. 195, DPR n. 1124/1965 come modificato dall'art. 15 del D.Lgs. n. 758/1994	Da Euro 25 a Euro 154 .	SI

Art. 14, D.Lgs. n. 38/2000	<i>Trasmissione DNA</i> Per non aver comunicato, contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro o alla cessazione, alla sede INAIL competente il codice fiscale del lavoratore assunto	Art. 14, D.Lgs. n. 38/2000	Euro 51.	SI
Art. 7, co. 1, D.Lgs. n. 286/1998 come modificato dall'art. 8, della Legge n. 189/2002	<i>Omessa comunicazione di assunzione lavoratore extra-cee.</i> Per avere il datore di lavoro omesso di comunicare in forma scritta, entro 48 ore, all'autorità di pubblica sicurezza, l'assunzione per qualsiasi causa e a qualsiasi titolo, alle proprie dipendenze, dello straniero.	Art. 7, co. 2-bis, D. Lgs. n. 286/1998 come modificato dall'art. 8, della Legge n. 189/2002	Da Euro 160 a Euro 1.100.	NO
Art. 22, co. 7, D.Lgs. n. 286/1998 come modificato dall'art. 18, della Legge n. 189/2002	<i>Omessa comunicazione di variazione lavoratore extra-cee.</i> Per avere il datore di lavoro omesso di comunicare in forma scritta, entro 5 giorni dall'evento, allo sportello unico per l'immigrazione, qualunque variazione (modifica degli elementi contrattuali, trasformazione e cessazione) del rapporto di lavoro intervenuto con lo straniero.	Art. 22, co. 7, D.Lgs. n. 286/1998 come modificato dall'art. 18, della Legge n. 189/2002	Da Euro 500 a Euro 2.500.	SI Solo nei casi in cui il prefetto deleghi l'accertamento al personale ispettivo del ministero del lavoro
Art. 25, co. 1, DPR n. 1124/1965	<i>Registrazioni sul libro paga.</i> Per non aver provveduto ad iscrivere sul libro di paga i dati di cui all'art. 20, co. 1, punto 2).	Art. 195, DPR n. 1124/1965 come modificato dall'art. 15 del D.Lgs. n. 758/1994	Da Euro 25 a Euro 154	SI
Art. 25, co. 1, DPR n. 1124/1965	<i>Aggiornamento libro paga.</i> Per non aver provveduto, ogni giorno, ad effettuare sul libro paga – sezione presenze – le scritturazioni relative alle ore lavorate da ciascun dipendente nel corso del giorno precedente.	Art. 195, DPR n. 1124/1965 come modificato dall'art. 15 del D.Lgs. n. 758/1994	Da Euro 25 a Euro 154	SI

<p>Art. 36-bis, co. 3 e 4, Legge n. 248/2006</p>	<p><i>Cantieri edili: obbligo di munire i lavoratori del badge di riconoscimento.</i> Per non aver consegnato, ai lavoratori presenti sul cantiere, idoneo badge di riconoscimento o, alternativamente (per le imprese con meno di 10 dipendenti), per non aver tenuto correttamente il registro di cantiere o per non averlo aggiornato.</p>	<p>Art. 36-bis, co. 5, Legge n. 248/2006</p>	<p>Da Euro 100 a Euro 500 per ciascun lavoratore.</p>	<p>NO</p>
<p>Art. 36-bis, co. 3, Legge n. 248/2006</p>	<p><i>Cantieri edili: obbligo per il lavoratore di esporre il badge di riconoscimento</i> Per non aver il lavoratore esposto il proprio badge di riconoscimento pur essendone provvisto.</p>	<p>Art. 36-bis, co. 5, Legge n. 248/2006</p>	<p>Da Euro 50 a Euro 300 a carico del lavoratore inadempiente.</p>	<p>NO</p>
<p>Art. 3, co. 3, Legge n. 73/2002 come modificato dall'art. 36-bis, co. 7, della Legge n. 248/2006</p>	<p><i>Maxi- sanzione per il lavoro nero.</i> Per aver impiegato lavoratori (anche con tipologie contrattuali di tipo autonomo o parasubordinato) non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.</p>	<p>Art. 3, co. 3, Legge n. 73/2002 come modificato dall'art. 36-bis, co. 7, della Legge n. 248/2006</p>	<p>Da Euro 1.500 a Euro 12.000 per ciascun lavoratore. La sanzione è maggiorata di Euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.</p>	<p>NO</p>

ILLECITI PENALI

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Pena Prevista	Prescrizione Obbligatoria <small>(ex art. 15, D.Lgs. 124/04 e Circ. MLPS n. 24/2004 e n. 8/2005)</small>
Art. 22, co. 12 D.Lgs. n. 286/1998 come modificato dall' art. 18, della Legge n. 189/2002	<i>Occupazione illegale clandestina.</i> Per avere il datore di lavoro occupato alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.	Art. 22, co. 12 D. Lgs. n. 286/1998 come modificato dall'art. 18, della Legge n. 189/2002	Arresto da 3 mesi a 1 anno e ammenda di Euro 5.000 per ogni lavoratore impiegato.	NO