

Ampliato il campo d'applicazione delle norme sulla sospensione sperimentate nel settore edile

Lavoro in nero? Giù la saracinesca

Stop all'attività se il personale fuori dai libri supera il 20%

DI VITANTONIO LIPPOLIS

Sospensione dell'attività imprenditoriale, applicazione di una sanzione amministrativa aggiuntiva e obbligo di adottare una tessera di riconoscimento per il personale occupato nell'esecuzione dei contratti d'appalto. Sono questi gli strumenti che il legislatore, nell'intento di contrastare il fenomeno del lavoro nero e garantire così maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro, ha messo a punto e con i quali i datori di lavoro e consulenti si troveranno a fare i conti alla ripresa dell'attività lavorativa dopo la pausa feriale. Le nuove disposizioni entreranno in vigore il 25 agosto.

Sospensione dell'attività imprenditoriale

In analogia con quanto già sperimentato nel settore edile, il personale ispettivo del ministero del lavoro potrà procedere alla sospensione di qualunque tipologia di attività imprenditoriale al verificarsi di uno di questi tre casi:

- allorché accerti l'impiego di personale «in nero» (non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria) in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati;
- in caso di reiterate violazioni alla normativa sulla durata massima dell'orario di lavoro, sui riposi giornalieri e settimanali disciplinati dagli artt. 4, 7 e 9 del dlgs n. 66/2003;
- qualora vengano accertate gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (novità assoluta).

Si fa presente che l'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 cp il quale punisce «chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene» con l'arresto sino a tre mesi e l'ammenda sino a euro 206.

Revoca della sospensione e sanzione aggiuntiva

Il citato provvedimento di sospensione, avendo natura cautelare (mira sostanzialmente ad evitare che il comportamento illegittimo del datore di lavoro produca ulteriori conseguenze negative) e non punitiva, potrà essere successivamente revocato, con conseguente ripresa dell'attività interrotta, in presenza dei seguenti presupposti:

- in caso di accertamento di lavoro nero, a seguito di regolarizzazione dei lavoratori coinvolti (salvo che si tratti di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno per i quali non è quindi possi-

Impugnazione del provvedimento di sospensione dell'attività

Tipo di ricorso	Fonte normativa	Termine per la presentazione
Ricorso gerarchico al direttore della Direzione regionale del lavoro	Art. 1, dpr n. 1199/1971	30 gg. dalla notifica del provvedimento
Ricorso giurisdizionale al Tar	Legge n. 1034/1971	60 gg. dalla notifica del provvedimento
Ricorso straordinario al capo dello stato (alternativo al ricorso giurisdizionale)	Art. 8, dpr n. 1199/1971	120 gg. dalla notifica del provvedimento

Le principali novità

Il provvedimento legislativo consta di due parti



La prima, è una delega al governo a emanare uno o più decreti legislativi che, nel rispetto dei principi fondamentali della competenza statale e di quella regionale, disciplinano le norme di tutela e sicurezza per tutti i lavoratori indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro, con una particolare attenzione ai soggetti giovani, extracomunitari, in somministrazione e a progetto. La delega, da esercitare entro nove mesi, dovrà rivedere altresì l'apparato sanzionatorio che verrà così improntato a una maggiore corrispondenza tra sanzioni e infrazioni. Nella delega sono previste anche forme di coordinamento tra i vari organi di vigilanza, con particolare attenzione agli appalti e ai subappalti con valutazione dell'idoneità delle imprese, soprattutto sotto l'aspetto della sicurezza. È previsto l'inserimento della materia della sicurezza del lavoro nei programmi scolastici (art. 1).



La seconda, contiene disposizioni che entreranno in vigore il 25 agosto. Tra le principali novità si segnala:

- L'obbligo del pm di riferire all'Inail, per l'eventuale costituzione di parte civile e per l'esercizio dell'azione di regresso, in caso di omicidio colposo o lesioni personali colpose se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 2);
- In presenza di appalti o contratti d'opera, l'obbligo a carico del committente di elaborare un documento unico di valutazione dei rischi (art. 3);
- In attesa di un dpcm che indichi in via definitiva l'organo competente, l'affidamento in via provvisoria del coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di sicurezza al presidente della provincia (art. 4);
- Estensione dei poteri di diffida obbligatoria ex art. 13 del dlgs n. 124/2004 anche al personale amministrativo degli enti previdenziali (art. 4, co. 6);
- Sospensione dell'attività nel caso che l'imprenditore si renda responsabile di accertate gravi violazioni (art. 5, co. 1);
- Applicazione di una sanzione amministrativa aggiuntiva pari a 1/5 delle sanzioni complessivamente irrogate, per la revoca della sospensione (art. 5, co. 2, lett. c);
- Estensione al settore edile della sanzione amministrativa aggiuntiva di 1/5 delle sanzioni complessivamente irrogate per la revoca della sospensione (art. 5, co. 5);
- Limitatamente alle violazioni della disciplina in materia sicurezza sul lavoro, estensione dei poteri di sospensione dell'attività d'impresa al personale ispettivo delle Asl (art. 5, co. 6);
- Obbligo della tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, in tutti i settori, dal 1° settembre 2007 (art. 6);
- Adeguamento del valore economico nei contratti di appalto che tenga conto sia del costo del lavoro, rilevabile da periodiche tabelle ministeriali, che dei costi della sicurezza non comprimibili (art. 8);
- Con decorrenza dal 2008, previsione di un credito d'imposta a favore dei datori di lavoro che sostengono spese per la formazione dei lavoratori sulla sicurezza (art. 10);
- Assunzione, da gennaio 2008, di 300 nuovi ispettori presso le direzioni del lavoro (art. 12).

bile procedere alla regolarizzazione); in questo caso la regolarizzazione presuppone, (v. circ. Mlps n. 29/2006) anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati in tema di prevenzione infortunistica di cui al dlgs n. 626/1994 (ovviamente ove prescritti in base al tipo di attività svolta), con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività

svolta sul luogo di lavoro, nonché alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale; in caso di accertata violazione delle norme previste a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ex dlgs n. 66/2003 o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, a seguito del ripristino delle regolari condizioni di lavoro ed al pagamento delle relative san-

zioni amministrative comminate.

- al pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate al trasgressore col verbale d'illecito.

Quest'ultima condizione (che il provvedimento in esame estende, peraltro, anche al settore edile) rappresenta una rilevante novità che certamente non mancherà di

fare discutere gli operatori del settore; difatti essa costituisce una vera e propria «nuova sanzione» che va così ad aggiungersi a tutte le altre sanzioni (amministrative, civili e penali) previste dalla vigente normativa in materia di lavoro. Di fatto essa rappresenta una sorta di «dazio» a carico del trasgressore, al cui pagamento viene subordinata la revoca del provvedimento di sospensione adottato.

La tessera di riconoscimento

La nuova legge introduce un'altra importante novità nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto: dal 1° settembre 2007, tutto il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, a prescindere dal settore di attività nella quale opera (es. industria, servizi, agricoltura ecc.), dovrà essere munito di apposita tessera di riconoscimento (cosiddetto badge) con fotografia e generalità del lavoratore e nome del datore da cui lo stesso dipende. L'obbligo grava anche sui lavoratori autonomi che operano nel medesimo luogo di lavoro i quali sono tenuti, tuttavia, a provvedervi per proprio conto.

L'obbligo di esibire il badge è generalizzato; tuttavia (così come previsto per il settore edile) i datori di lavoro che occupano nell'esecuzione dell'appalto meno di dieci dipendenti (nel computo vanno considerati tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi) possono optare alternativamente per un registro preventivamente vidimato dalla Dpl competente per territorio ove andranno riportati gli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Questo registro dovrà essere aggiornato prima dell'inizio dell'attività lavorativa e non potrà in nessun caso essere rimosso dal luogo di lavoro, pena l'applicazione delle previste sanzioni.

In proposito, qualora venga accertato che il datore di lavoro non abbia fornito ai lavoratori la prescritta tessera di riconoscimento (o non abbia istituito, o abbia rimosso, oppure abbia irregolarmente tenuto il registro equipollente), gli organi di controllo applicheranno una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore coinvolto. La norma, al fine di rafforzare il precetto, prevede una sanzione anche a carico del datore che, seppur munito del badge, non lo esponga come previsto: in questo caso la sanzione andrà da 50 a 300 euro. Entrambe le sanzioni non sono diffidabili ex art. 13, del dlgs 124/2004, con la conseguente impossibilità per il trasgressore di essere ammessi al pagamento del minimo edittale. (riproduzione riservata)