Le regole sul tesserino di riconoscimento

di Vitantonio Lippolis (1)

L'intento di arginare il fenomeno del lavoro nero o irregolare e la necessită di recuperare l'ingente gettito in tal modo sottratto alla contribuzione fiscale e previdenziale ha portato il legislatore ad introdurre, nel nostro ordinamento, nuovi e sempre più sofisticati adempimenti amministrativi. Una fra le più rilevanti novità in questo senso è rappresentata dal tesserino di riconoscimento dei lavoratori.

LA TESSERA DI RICONOSCIMENTO PER I LAVORATORI DEI CANTIERI

Originariamente la necessità di dotare i lavoratori di una tessera di riconoscimento che potesse consentire, agli organi preposti alla vigilanza in materia di lavoro, l'immediata ed inequivoca identificazione dei lavoratori impiegati sul posto di lavoro ha riguardato esclusivamente il settore edile che, statisticamente, risulta contemporaneamente fra quelli col più cospicuo tasso d'irregolarità accertata e con la maggiore incidenza d'infortuni sul lavoro. A questo scopo il comma 3, dell'art. 36-bis, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248 ha introdotto, a decorrere dal 1° ottobre 2006, l'obbligo per tutto il personale che opera nei cantieri edili, di esibire una tessera di riconoscimento (c.d. badge).

A delimitare il campo di applicazione di questa norma è opportunamente intervenuta la Circolare del Ministero del lavoro n. 29 del 28/11/2006, con la quale il dicastero ha precisato che "l'ambito dei cantieri edili" prescinde dall'inquadramento previdenziale e coincide, invece, con le imprese che svolgono le attività descritte dall'Allegato I, del D.Lgs. n. 494/1996 (vedi tabella).

Qualche dubbio era, tuttavia, rimasto in 11 merito alla necessità di osservanza dell'obbligo in questione da parte dei dipendenti delle imprese impiantistiche che, in concreto, svolgono la loro attività anche in luoghi diversi dai cantieri edili. Sull'argomento è recentemente intervenuto lo stesso Ministero con la risposta ad interpello n. 22/2007 del 14/08/2007 con la quale è stato definitivamente chiarito che la tessera di riconoscimen-

Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile

Decreto legislativo n. 494/1996, Allegato I.

Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.

- 1. Lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di
- 2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

(1) Funzionario ispettivo presso la DPL di Modena e membro del ristretto gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli. Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione

del D.Lgs. n. 494/1996.

Ad un'attenta lettura si rileva come la suddetta norma, in realtà, contempla un duplice
precetto: da un lato la necessità per il datore
di lavoro di munire il personale occupato nei
cantieri della tessera di riconoscimento;
dall'altro un corrispondente obbligo, in questo caso però a carico del singolo lavoratore
che ivi svolge la propria attività, di portare
indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento (cfr. Circ. MLPS n. 29/2006).
Tale circostanza risulta, inoltre, rafforzata
dal fatto che la norma stessa, come si vedrà
meglio in seguito, sanziona sia l'irregolare
condotta del datore di lavoro, sia quella del
lavoratore (ed è questa una vera e propria novità).

L'obbligo di esibire la tessera di riconoscimento, oltre che sui lavoratori dipendenti, grava anche sui lavoratori autonomi (artigiani, soci, co.co.pro., ecc.), che operano negli stessi cantieri; la norma al riguardo tuttavia precisa che gli stessi debbono provvedervi per

proprio conto.

12

Per quanto riguarda la forma va subito detto che non c'è alcun modello predeterminato di tessera di riconoscimento né, la stessa, è soggetta a particolari timbri o vidimazioni Per quanto riguarda i dati da riportare, in considerazione anche della finalità che tale documento è deputato a svolgere, si precisa che il badge, oltre alla fotografia, deve riportare almeno il nome, il cognome e la data di nascita del lavoratore (cfr. Circ. MLPS n. 29/2006). Esso, inoltre, deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro. Facoltativamente possono essere inserite anche altre informazioni quali, ad esempio, il luogo di nascita del lavoratore ed il numero d'iscrizione dello stesso nel libro matricola in uso (vedi esempio riportato).

Alcuni dubbi - anche sulla scorta delle previsioni contenute nella direttiva del Garante per la protezione dei dati personali del 23 novembre 2006 " - sono stati da taluni espressi in merito alla necessità che il datore di lavoro riporti, su questi documenti, oltre al cognome ed al nome, anche il luogo e la data di nascita del lavoratore, essendo tale circostanza potenzialmente in grado di integrare l'ipotesi di indebita divulgazione di dati personali. Questa tesi non appare, tuttavia, condivisibile se si considera che la necessità di riportare sui tesserini di riconoscimento dei lavoratori i dati anagrafici completi discende, oltre che dall'osservanza di una norma imperativa di legge, anche da evidenti finalità di carattere pubblicistico (come detto l'immediata identificazione e riconoscibilità dei lavoratori da parte del personale ispettivo) cui la stessa norma è sottesa, e non da altre generiche necessità quali, ad esempio, quelle di organizzazione-trasparenza proprie del datore di lavoro che ha l'esigenza di rendere riconoscibili i singoli lavoratori che si trovano a contatto con la clientela.

L'ultima parte del 3° comma, dell'art. 36bis, della Legge n. 248/2006 prevede, qualora nel cantiere siano presenti contemporaneamente più datori di lavoro o lavoratori autonomi, una responsabilità solidale (art. 6, Legge n. 689/1981) del committente dell'opera edile per l'adempimento dell'obbligo di fornire ed esporre le tessere di riconoscimento. Questa circostanza, sul piano pratico, comporta che, in caso di violazione dell'obbligo, l'accertamento della violazione e la contestazione della relativa sanzione amministrativa - da parte del personale ispettivo - avverrà, oltre che nei confronti del materiale trasgressore, anche a carico del committente.

La tessera di riconoscimento per i lavoratori impiegati negli appalti e nei subappalti

L'obbligo di dotare i lavoratori della tessera di riconoscimento è stato di recente esteso per opera della Legge 3 agosto 2007, n. 123⁽³⁾. L'articolo 6 della nuova legge, difatti, ha previsto che, a decorrere dal 1° settembre 2007, nell'ambito di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, tutto il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, sia munito di apposita tessera di riconoscimento con fotografia e generalità del lavoratore e nome del datore da cui lo stesso dipende. Anche in questo caso la finalità della norma appare evidente: rendere palese ed immediata la suddivisione, su un medesimo luo-

⁽²⁾ Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati.

⁽³⁾ Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.

LA RIFORMA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

go di lavoro, tra i lavoratori appartenenti ai vari datori di lavoro per facilitare le operazioni di accertamento da parte del personale ispettivo incaricato. Proprio in coerenza con questa finalità è da ritenere, anche se la legge invero non lo indica esplicitamente, che questo obbligo gravi esclusivamente sul personale impiegato negli appalti cosiddetti "interni" alla sede produttiva del committente (e certamente non anche agli appalti di opere o servizi che vengono eseguiti autonomamente e direttamente presso la sede dell'appaltatore-subappaltatore). Sempre con riguardo alla delimitazione del campo d'applicazione si fa presente, inoltre, che l'obbligo di adottare la tessera di riconoscimento da parte dei lavoratori è generalizzato a tutti i settori di attività (es. industria, servizi, agricoltura, ecc.) nei quali viene eseguito un contratto di appalto o di subappalto. In proposito si rammenta che l'art. 1655 del codice civile definisce l'appalto come il contratto col quale una parte (appaltatore) assume nei confronti della controparte (appaltante/committente), con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'incarico di realizzare un'opera o fornire un servizio verso un corrispettivo in danaro. Questo contratto, secondo quanto previsto dall'art. 29, del D.Lgs. n. 276/2003, si distingue dalla "somministrazione di lavoro" per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa. Il subappalto (art. 1656 codice civile) è, invece, il contratto intercorrente tra l'appaltatore (c.d. subappaltante) ed un terzo (c.d. subappaltatore), avente ad oggetto l'esecuzione dell'opera o del servizio che il subappaltante si è obbligato a realizzare in esecuzione di un contratto di appal-

Le regole che presiedono al corretto svolgimento di questo nuovo adempimento sono del tutto analoghe a quelle già analizzate per i cantieri edili. Difatti anche in questo caso, oltre all'obbligo in capo al datore di lavoro di munire i lavoratori del badge, è previsto l'obbligo a carico dei singoli lavoratori - pena l'applicazione a loro carico di una sanzione - di esporre la tessera di riconoscimento. Così come è prevista l'estensione dell'obbligo a carico anche dei lavoratori autonomi che operano nel medesimo luogo di lavoro i quali, anche in questo caso, sono tenuti a provvedervi per proprio conto. Le indicazioni da riportare nella tessera sono analoghe (fotografia, cogno-

me, nome e dati anagrafici completi del lavoratore e le generalità del datore di lavoro) a quelle già viste per i cantieri edili.

Per quanto riguarda l'eventuale presenza, tra i lavoratori dell'appaltatore, di lavoratori somministrati ex art. 20, del D.Lgs. n. 276/2003, poiché la norma richiede che nella tessera venga indicato il riferimento del datore di lavoro, si ritiene che correttamente, in questo caso, vada indicato il dato relativo all'agenzia di somministrazione (e non già quello dell'utilizzatore-appaltatore).

L'unica sostanziale differenza, rispetto ai cantieri edili, che appare qui degna di essere sottolineata è rappresentata dalla mancata previsione, da parte dell'art. 6, della Legge n. 123/2007, della responsabilità solidale del committente per la fornitura e l'esposizione delle tessere di riconoscimento. Questo in pratica sta a significare che il committente (appaltatore o subappaltatore che sia), in caso di accertamento di violazioni in materia a carico dell'appaltante (o subappaltante) non potrà essere chiamato in solido al pagamento delle relative sanzioni amministrative così come contempla l'art. 6, Legge n. 689/1981.

■ L'ALTERNATIVA ALLA TESSERA DI RICONOSCIMENTO: IL REGISTRO

L'obbligo di esibire il badge è generalizzato e non è in alcun modo sostitutivo di altri documenti che obbligatoriamente debbono essere comunque presenti sul posto di lavoro (libro matricola, libro paga, ecc.). Tuttavia sia per quanto riguarda l'esecuzione dei lavori nei cantieri edili (art. 36-bis, co. 4, Legge n. 248/2006), sia per quanto riguarda i lavoratori che svolgono l'attività in regime di appalto o subappalto (art. 6, co. 2, Legge n. 123/2007), i datori di lavoro (nel senso sopra indicato) che occupano meno di dieci dipendenti possono optare, alternativamente alla tessera di riconoscimento, per un registro da tenersi sul luogo di lavoro ove vanno riportati gli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori.

Per identificare puntualmente l'ambito applicativo nel quale risulta possibile fare uso del registro equipollente, è necessario avere riguardo ai datori di lavoro che, con riferimento all'organico complessivo, occupano fino ad un massimo di nove dipendenti. Per il computo di questa forza lavoro vanno considerati tutti i lavoratori impiegati dal medesimo datore a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi i la-

Suggerimenti per la corretta istituzione e tenuta della tessera di riconoscimento

Si forniscono di seguito alcuni suggerimenti validi sia per le imprese operanti nel settore edile sia per quelle che svolgono attività in regime di appalto o subappalto;

1) Richiedere ai lavoratori, tra i vari documenti da produrre in fase di assunzione, una foto-tessera;

 Modificare, qualora si tratti di una società cooperativa, il regolamento interno inserendo la foto-tessera tra i documenti di lavoro da consegnare;

 Consegnare la tessera al lavoratore unitamente a una informativa circa l'obbligo di esposizione e le relative sanzioni;

4) Acquisire a mantenere agli atti la ricevuta - sottoscritta dal lavoratore - di consegna del badge;

5) Sostituire le tessere eventualmente deteriorate o smarrite;

6) Nei cantieri edili dove vige la responsabilità solidale del committente, prevedere nei contratti di appalto (o di subappalto), l'obbligo per l'appaltatore (o subappaltatore) di dotarsi (qualora il lavoro sia da esso stesso svolto) e di dotare i propri dipendenti della tessera.

 Aggiornare, qualora sia stato redatto, il regolamento aziendale per la contestazione delle infrazioni disciplinari (ex art. 7 della legge n. 300/1970), con la sanzione per la mancata esposizione del badge.

voratori autonomi. Conseguentemente rientrano nella determinazione del limite in paro-

I lavoratori subordinati con qualunque tipologia contrattuale assunti (a tempo determinato, a tempo parziale, con contratto
d'inserimento, apprendistato, ecc.). Anche
i lavoratori part-time vanno computati come unità, quindi a prescindere dalla effettiva durata della prestazione lavorativa; in
questo caso, pertanto, non si da luogo
all'applicazione del c.d. principio del pro
rata temporis;

 I lavoratori autonomi o parasubordinati di qualunque genere (co.co.pro., soci, associati in partecipazione, ecc.).

Sempre con riferimento alla determinazione della soglia numerica che consente di utilizzare il registro alternativo, si fa presente
che questa non si "cristallizza" in un preciso
momento (ad esempio all'inizio dei lavori),
ma va considerata in modo dinamico. Da ciò
discende che al superamento, per qualunque
ragione, della soglia dei nove dipendenti (ad
esempio azienda border line che assume un
nuovo dipendente) sarà necessario passare
immediatamente dal sistema del registro a
quello della tessera.

Per quanto riguarda le modalità di tenuta di questo registro si fa presente che, rilegato e numerato progressivamente in ogni pagina, prima di essere messo in uso va vidimato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per il territorio nel quale vengono svolti i lavori. Questo registro dovrà, inoltre, essere quotidianamente 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.

L'obbligo di tenere questo registro è riferito a ciascun cantiere. Al riguardo la circolare ministeriale n. 29/2006 ha precisato che l'impresa, qualora sia contemporaneamente impegnata su più cantieri, è tenuta ad istituire tanti registri quanti sono i cantieri stessi. Se, al contrario, l'impresa conclude l'attività presso un cantiere e ne apre successivamente un'altro, in questo caso potrà utilizzare presso il nuovo luogo di lavoro - il registro già utilizzato in precedenza presso il cantiere chiuso avendo cura soltanto di evidenziare in maniera chiara e distinta il giorno e il luogo cui le annotazioni si riferiscono.

Questo sistema alternativo è stato introdotto con l'intento di semplificare gli adempimenti connessi alla istituzione ed esibizione
della tessera di riconoscimento. Tuttavia, come facilmente si arguisce da quanto sopra
detto, esso, di fatto, presenta molteplici difficoltà connesse alla tenuta ed al suo tempestivo aggiornamento. Si può, pertanto, tranquillamente affermare che, in virtù della sua
semplicità, lo strumento della tessera di riconoscimento sia preferibile al registro anche
per le imprese che hanno un organico composto da meno di dieci dipendenti.

LE SANZIONI

In caso di violazione dei precetti sopra indicati le rispettive norme prevedono delle sanzioni amministrative. In particolare, qualora venga accertato che il datore di lavoro non ab-

14

LA RIFORMA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

	Cognome e Nome del lavoratore
FOTO	Nato il
	a
CORNE D	Datore di Lavoro
1 2	Sede
P.IVA	Complement Paragraph
Tessera	di riconoscimento

bia 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. Inoltre, come detto, la norma, al fine di rafforzare il precetto, prevede una sanzione anche a carico del lavoratore 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 ammesso al pagamento del minimo edittale.

15

Apparato sanzionatorio previsto dalla vigente normativa

Illeciti amministrativi **Fonte Normativa** Illecito Norma **Importo Sanzione** Diffidabile sanzionatoria (ex art. 13, D.Lgs. n. 124/04) Art. 36-bis, co. 3 e 4, Cantieri edili: obbligo di muni- Art. 36-bis, co. 5, Leg-Da Euro 100 a Euro NO Legge n. 248/2006 re i lavoratori della tessera di ge n. 248/2006 500 per ciascun lavoriconoscimento. ratore. Per non aver il datore di lavoro consegnato, ai lavoratori presenti sul cantiere, idonea tessera di riconoscimento o, alternativamente (per le imprese con meno di 10 dipendenti), per non aver istituito, non aver correttamente tenuto, aver rimosso il registro di cantiere o per non averlo aggiornato.

ItaliaOggi

TA PIEOPMA	DELLA SICUREZZA	SHI LAVORO
		SULLAYURU

Art. 36-bis, co. 3, Leg- ge n. 248/2006	Cantieri edili: obbligo per il la- voratore di esporre la tessera di riconoscimento. Per non aver il lavoratore espo- sto la propria tessera di ricono- scimento pur essendone prov- visto.	Art. 36-bis, co. 5, Leg- ge n. 248/2006	Da Euro 50 a Euro 300 a carico del lavorato- re inadempiente.	NO
Art. 6, co. 1 e 2, Legge n. 12 3 /200 3	Lavoratori impiegati in appalti o subappalti: obbligo di munire i lavoratori della tessera di riconoscimento. Per non aver il datore di lavoro consegnato, ai lavoratori impiegati nell'appalto, idonea tessera di riconoscimento o, alternativamente (per le imprese con meno di 10 dipendenti), per non aver istituito, non aver correttamente tenuto, aver rimosso il registro equipollente o per non averlo aggiornato.	Art. 6, co. 3, Legge n. 12 3 /200 7	Da Euro 100 a Euro 500 per ciascun lavo- ratore.	NO
Art. 6, co. 1 e 2, Legge n. 12 7 /200 7	Lavoratori impiegati in appalti o subappalti: obbligo per i dipendenti dell'appaltatore di esporre il badge di riconoscimento. Per non aver il lavoratore occupato nell'appalto esposto la propria tessera di riconoscimento pur essendone provvisto.	Legge n. 123/2007	Da Euro 50 a Euro 300 a carico del lavorato- re inadempiente.	NO