

Codice dei contratti pubblici: in vigore dal 25 agosto 2007 una nuova causa di esclusione per gli appalti di servizi e forniture (vedi anche lettera circolare n. 10797 del Ministero del LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE del 22 agosto 2007) contemplata nella Legge 123/2007 relativa al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, già previsto dall'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) limitatamente alle attività dell'edilizia, con l'importante novità rappresentata dalla possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate (recidiva aggravata) e gravi violazioni in materia di sicurezza e salute del lavoro

L'articolo 38 (Requisiti di ordine generale) del Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE) al punto m) _ nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (dal 25 agosto comprensiva anche dell'articolo 25-sexies: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro_ come modificato dall'articolo 9 della Legge 123/2007) o altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione compresi i provvedimenti interdittivi di cui all'articolo 36-bis, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006 n. 248 (valido solo in campo edile) _ va ulteriormente integrato con il testo seguente << nonché compreso quanto predisposto dall'articolo 5 della Legge 123/2007 >>(valido per tutte le attività imprenditoriali, quindi anche negli appalti di servizi e forniture>>

Art. 5 della Legge 123/2007

(...)

il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontri

- √ l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati
- √ in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni,
- √ di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La Legge 123/2007 contiene, in particolare:

a) Art. 1: Delega al Governo per predisporre il Testo Unico sulla salute, igiene e sicurezza sul lavoro (9 mesi di tempo)

b) Artt. da a 12: altre Norme immediatamente precettive, tra cui:

- Art. 5 (in vigore dal 25 agosto 2007), sospensione dell'attività in caso di violazione:

--> alle norme sul "lavoro nero"

--> alle norme sulla sicurezza sul lavoro

- Modifica al D.Lgs. 626/94 (Art. 7, 18 e 19)
- Modifica al "Codice Appalti" e al sistema "vigilanza e controlli"
- Obbligo della tessera di riconoscimento per i lavoratori in appalto
- Programmi nelle scuole
- Crediti d'imposta e incentivi alla Formazione
- Disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare
- Ulteriori norme sulla sicurezza sul lavoro
- Applicabilità del D.Lgs. 231/2001 (sanzioni interdittive e pecuniarie a Società ed Enti).

si riporta qui di seguito il testo della lettera circolare n. 10797 del Ministero del LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE del 22 agosto 2007 dal titolo :

Oggetto: L. 3 agosto 2007, 123 “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” – provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale – prime istruzioni operative al personale ispettivo.

Come noto la L. n. 123/2007, oltre a dettare i principi di delega per la elaborazione di uno o più decreti legislativi “per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro”, ha introdotto alcune disposizioni di immediata attuazione, in vigore dal 25 agosto p.v., fra le quali assume un particolare rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale, già previsto dall’art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) limitatamente alle attività dell’edilizia.

Al riguardo, in attesa di più approfonditi chiarimenti sulla disciplina del nuovo istituto, integrativi o modificativi di quanto riportato di seguito, si ritiene comunque opportuno fornire alcune istruzioni operative al personale ispettivo al fine di uniformarne l’attività su tutto il territorio nazionale.

Ambito di applicazione

L’art. 5 della normativa in esame introduce dunque la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari “provvedimenti di sospensione di un’attività imprenditoriale”, in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica.

Come già accennato, detto potere è in parte analogo a quello già previsto dall’art. 36 bis del D.L. n.223/2006 con riferimento alle attività dell’edilizia, con l’importante novità rappresentata dalla possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e salute del lavoro.

In primo luogo va chiarito che il provvedimento in questione trova applicazione per tutte le attività imprenditoriali che esulano dunque dal campo di applicazione del citato art. 36 bis e quindi al di fuori dell’ambito dell’edilizia.

La previsione, inoltre, fa riferimento ai soli datori di lavoro imprenditori e, pertanto, non trova applicazione nei confronti dei soggetti che non esercitano attività di impresa.

Quanto alla individuazione della nozione di “attività imprenditoriale” va inoltre precisato che la stessa più propriamente è da intendersi riferita alla specifica “unità produttiva” rispetto alla quale, pertanto, vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento che circoscritti gli effetti sospensivi dello stesso.

Presupposti di adozione del provvedimento

Per quanto attiene ai presupposti di adozione del provvedimento di sospensione comuni anche alle attività dell’edilizia – e cioè all’occupazione di manodopera “in nero” in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati e di reiterate violazioni in materia di riposi e superamento dell’orario massimo settimanale di lavoro – si rinvia anzitutto a quanto già chiarito con la circ. n. 29/2006 di questo Ministero. Ad integrazione di quanto già precisato con la citata circ.n. 29/2006(***)

si sottolinea tuttavia che nel computo della percentuale di lavoratori “in nero” va ricompreso anche il personale extracomunitario clandestino, rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. massimizzazione di cui al citato art. 36 bis della L. n. 223/2006 (cfr. ML nota 4 luglio 2007).

Rispetto invece al presupposto concernente la sussistenza di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza e salute del lavoro appare necessario eliminare quanto più possibile ogni incertezza interpretativa in ordine alla loro identificazione. **In tal senso si ritiene opportuno far riferimento ad un elemento di carattere oggettivo, rappresentato dalla sanzione che l'ordinamento ricollega alla violazione riscontrata a carico dei soli datori di lavoro e dei dirigenti.** Le sole disposizioni sanzionatorie a carico dei responsabili aziendali punite con le pene più gravi (sia di carattere detentivo che pecuniario) costituiscono dunque le “gravi violazioni” cui fa riferimento il Legislatore e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione. **Tale presupposto non è però sufficiente in quanto va necessariamente integrato con l'ulteriore requisito della “reiterazione” dell'illecito da intendersi come “recidiva aggravata” e cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.**

La verifica del requisito della reiterazione impone evidentemente uno scambio di informazioni con gli altri organi di vigilanza competenti in materia ed in particolare con le Aziende Sanitarie Locali. In tal senso, almeno in sede di prima applicazione della disciplina, appare opportuno richiedere al datore di lavoro copia dei verbali redatti da personale ispettivo delle AA.SS.LL. nell'ultimo quinquennio ovvero acquisire una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 relativa alla assenza di provvedimenti prescrittivi o di sentenze penali passate in giudicato aventi ad oggetto le ipotesi di reato in materia.

“Discrezionalità” del provvedimento

Come nella corrispondente ipotesi di cui all'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006, la ratio della disposizione è quella di garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori e tale finalità deve opportunamente guidare il personale ispettivo nell'esercizio del potere discrezionale riconosciuto dalla disposizione. Si ritiene pertanto che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale debba essere di norma adottato ogniqualvolta si riscontri la sussistenza dei presupposti di legge, salvo valutare circostanze particolari che suggeriscano, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottare il provvedimento in questione. In particolare, come segnalato con la citata circ. n. 29/2006, un utile criterio volto ad orientare la valutazione dell'organo di vigilanza va legato alla natura del rischio dell'attività svolta dai lavoratori irregolari, tenendo conto che il provvedimento può non essere adottato nei casi in cui l'immediata interruzione dell'attività comporti a sua volta una imminente situazione di pericolo sia per i lavoratori che per i terzi. Appare opportuno altresì non adottare il provvedimento di sospensione nel caso in cui l'interruzione dell'attività di impresa comporti un irrimediabile degrado degli impianti o delle attrezzature.

Oggetto del provvedimento di sospensione è la immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie alla eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento.

Ottemperanza del provvedimento di sospensione

Ai fini della eventuale verifica circa l'ottemperanza al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale si ritiene opportuno che lo stesso sia trasmesso al presidio territoriale dell'Arma dei Carabinieri, alla Questura ed al Comune ove è situata l'unità produttiva oggetto di interdizione.

L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p. 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 o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass., sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375).

Prescrizione obbligatoria

Con l'adozione del provvedimento di sospensione il personale ispettivo, nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina prevenzionistica, deve procedere alla adozione dei provvedimenti di prescrizione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994 assegnando al contravventore anche un termine per la regolarizzazione delle violazioni accertate. Ovviamente, fermo restando il termine impartito con il provvedimento di prescrizione, il datore di lavoro potrà procedere alla immediata regolarizzazione al fine di ottenere la revoca della sospensione dell'attività di impresa.

Revoca del provvedimento

L'art. 5, comma 2, della L. n. 123/2007 stabilisce che “è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate”.

Quanto al primo presupposto occorre chiarire che per la regolarizzazione dei lavoratori “in nero”, oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D.Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale.

A tal proposito, si coglie l'occasione per ricordare al personale ispettivo – come già indicato dalla circ. n. 29/2006 – che ogniqualvolta venga accertata la presenza di manodopera “in nero” e sussistano obblighi di natura prevenzionistica in relazione all'attività svolta, si configurano nella quasi totalità dei casi violazioni punite penalmente (ad es. con riferimento all'omessa sorveglianza sanitaria e alla mancata formazione ed informazione), in relazione alle quali il predetto personale ispettivo dovrà impartire la relativa prescrizione obbligatoria e verificarne successivamente l'ottemperanza. Per quanto invece concerne il “ripristino delle regolari condizioni di lavoro” nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerata la finalità di tutela della integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione – anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili – presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o, almeno, nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo; detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione provinciale del lavoro competente.

In ambedue i casi indicati la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa “aggiuntiva” rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori “in nero” o alle violazioni in materia di tempi di lavoro). Al riguardo va chiarito che la quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate.

Dal punto di vista operativo, pertanto, il personale ispettivo dovrà quantificare l'importo totale delle sanzioni in misura ridotta (art. 16 L. n. 689/1981) accertate e quindi indicare nel provvedimento di sospensione la somma di un quinto di tale importo da versare al Fondo per l'occupazione così come stabilito dal comma 4 della disposizione in esame (codice tributo 698T).

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione, pertanto, non risulta necessario l'immediato pagamento delle restanti sanzioni amministrative e civili che seguiranno l'ordinario iter procedimentale. Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa prevenzionistica, inoltre, la revoca dello stesso può aversi con la verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della L. n. 758/1994 in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

È appena il caso di ricordare che il pagamento della sanzione aggiuntiva costituisce condizione imprescindibile per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Impugnazione del provvedimento di sospensione

Un'ultima osservazione attiene alla possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa. Al riguardo, come già chiarito con la più volte citata circ. n. 29/2006, sembra potersi ammettere un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione provinciale del lavoro, di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 quinquies e 21 nonies della L. n. 241/1990.

A cura di Sonia LAzzini

La precedente legislazione per quanto concerne gli appalti di lavori è la seguente!

Legge 4 agosto 2006, n. 248

Conversione del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223

Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale

(...)

Titolo III - MISURE IN MATERIA DI CONTRASTO ALL'EVASIONE ED ELUSIONE FISCALE, DI RECUPERO DELLA BASE IMPONIBILE, DI POTENZIAMENTO DEI POTERI DI CONTROLLO DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA, DI SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI E IN MATERIA DI GIOCHI

Art. 36-bis. Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Al **fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nel settore dell'edilizia**, nonché al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare ed in attesa dell'adozione di un testo unico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 5, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, e successive modificazioni, nonché le competenze in tema di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), può adottare il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni. **I competenti uffici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale informano tempestivamente i competenti uffici del Ministero delle infrastrutture dell'adozione del**

provvedimento di sospensione al fine dell'emanazione da parte di questi ultimi di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione, e comunque non superiore a due anni. A tal fine, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il Ministero delle infrastrutture e il Ministero del lavoro e della previdenza sociale predispongono le attività necessarie per l'integrazione dei rispettivi archivi informativi e per il coordinamento delle attività di vigilanza ed ispettive in materia di prevenzione e sicurezza dei lavoratori nel settore dell'edilizia.

2. È condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di cui al comma 1:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
 - b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali e amministrative vigenti;
 - b-bis) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelle di cui alla lettera b), ultimo periodo, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.
- (lettera aggiunta dall'articolo 5, comma 5, legge n. xxx del 2007)

3. Nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro debbono munire, a decorrere dal 1° ottobre 2006, il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto. Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.

4. I datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 3 mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Ai fini del presente comma, nel computo delle unità lavorative si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi per i quali si applicano le disposizioni di cui comma 3.

5. La violazione delle previsioni di cui ai commi 3 e 4 comporta l'applicazione, in capo al datore di lavoro, della sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500 per ciascun lavoratore. Il lavoratore munito della tessera di riconoscimento di cui al comma 3 che non provvede ad esporla è punito con la sanzione amministrativa da euro 50 a euro 300. Nei confronti delle predette sanzioni non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

6. L'articolo 86, comma 10-bis, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

«10-bis. Nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa.»

7. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, è altresì punito con la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.»

b) il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Alla irrogazione della sanzione amministrativa di cui al comma 3 provvede la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente. Nei confronti della sanzione non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.»

8. Le agevolazioni di cui all'articolo 29 del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341, trovano applicazione esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro del settore edile in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva anche da parte delle Casse edili. Le predette agevolazioni non trovano applicazione nei confronti dei datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza.

9. Al comma 213-bis dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le predette disposizioni non si applicano, inoltre, al personale ispettivo del lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).»

10. All'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, dopo le parole: «Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione» sono inserite le seguenti: «, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano,».

11. Il termine di prescrizione di cui all'articolo 3, comma 9, lettera a), della legge 8 agosto 1995, n. 335, relativo ai periodi di contribuzione per l'anno 1996, di pertinenza della gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della predetta legge n. 335 del 1995, è prorogato fino al 31 dicembre 2007.

12. Nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, le risorse destinate alla finalità di cui all'articolo 1, comma 410, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, sono ridotte da 480 milioni di euro a 456 milioni di euro e sono corrispondentemente aumentate da 63 milioni di euro a 87 milioni di euro le risorse destinate alla finalità di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni.

§§§§§§§§§§

Questo è il testo dell'articolo 38 del codice dei contratti così come modificato dal decreto legislativo 113/2007 in vigore dal primo agosto 2007

Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163

Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE

Art. 38. Requisiti di ordine generale

(art. 45, dir. 2004/18; art. 75, d.P.R. n. 554/1999; art. 17, d.P.R. n. 34/2000)

m) nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 o altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione compresi i provvedimenti interdittivi di cui all'articolo 36-bis, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006 n. 248; (lettera così modificata dall'art. 3, comma 1, lettera e), d.lgs. n. 113 del 2007)

§§§§§§§§§§

Questa è la nuova legge numero 123 del 3 agosto 2007 entrata in vigore il 25 agosto 2007 della quale, le amministrazioni, dovranno immediatamente tener conto nella propria lex specialis di gara!

LEGGE 3 Agosto 2007, n. 123 _ 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.(Gazzetta Ufficiale n. 185 del 10/8/2007) Testo in vigore dal: 25-8-2007

Art. 5

(Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori)

. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, come modificato dal presente articolo, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati, ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, ovvero di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. **L'adozione del provvedimento di sospensione e' comunicata alle competenti amministrazioni, al fine dell'emanazione da parte di queste ultime di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonche' per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni.**

§§§§§§§§§§

si riporta qui di seguito il testo degli allegati della lettera circolare n. 10797 del Ministero del LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE del 22 agosto 2007

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direzione Provinciale del Lavoro di

Servizio Ispezione del lavoro

Via Tel. Fax

Indirizzo e-mail DPL- @lavoro.gov.it

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELLA ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

(art. 5, comma 1, legge 3 agosto 2007, n. 123)

L'anno il giorno del mese di alle ore , i/il sottoscritti/o ufficiale/i di polizia

giudiziaria Ispettori del Lavoro/Addetti alla vigilanza, addetti/o al Servizio Ispezione

Lavoro/Nucleo Carabinieri Ispettorato del Lavoro della intestata Direzione Provinciale del Lavoro, in

occasione delle indagini compiute a seguito della visita ispettiva effettuata presso la ditta con sede

legale sita in alla via , hanno/ha riscontrato a carico della medesima ditta avente

unità produttiva in via/p.zza :

l'impiego di personale in calce indicato non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari al per cento (n.) del totale dei lavoratori regolarmente occupati dalla ditta medesima nella citata unità produttiva all'atto dell'ispezione (n.)

reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, in quanto ,

gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela e della sicurezza sul lavoro, in quanto ,

Per quanto precede, a norma dell'art. 5, comma 1, legge 3 agosto 2007, n. 123, i/il sottoscritti/o adottano/adotta col presente atto, con decorrenza ed efficacia immediata, dalla data di notifica dello stesso, il

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELLA ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

RELATIVA ALLA CITATA UNITÀ PRODUTTIVA

In proposito si avverte che il presente provvedimento sarà revocato esclusivamente a condizione che

si accerti:

la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

il ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al D.Lgs. n. 66/2003 o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

il pagamento della sanzione amministrativa quantificata ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c) della legge 3 agosto 2007, n. 123, per un importo pari ad € da versare al Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 (codice tributo 698T).

Si avverte, inoltre, che:

- è comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti;

- in caso di prosecuzione dei lavori in violazione del presente provvedimento si provvederà ad informare l'Autorità Giudiziaria per violazione dell'art. 650 del codice penale.

Si informa, altresì, che si provvederà a dare notizia tempestivamente alle competenti amministrazioni dell'adozione del presente provvedimento di sospensione al fine dell'emanazione da parte di queste

Associazione Ambiente e Lavoro Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (Milano)

tel. +39 02 26223120 fax +39 02 26223130 e-mail: info@amblav.it web: www.amblav.it

9

ultime di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione, nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione, e comunque non superiore a due anni.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso gerarchico alla Direzione Regionale del Lavoro

(art. 1, D.P.R. n. 1199/1971), entro 30 giorni dalla notifica dello stesso, ovvero ricorso al Tribunale

Amministrativo Regionale (L. n. 1034/1971, come modificata dalla L. n. 205/2000) entro 60 giorni dalla notifica.

Il presente provvedimento di sospensione è altresì inviato in copia al presidio territoriale dell'Arma dei Carabinieri, alla Questura, nonché al Comune di _____ per le eventuali verifiche in ordine all'ottemperanza al medesimo.

I/IL VERBALIZZANTE/I

.....
ELENCO LAVORATORI IRREGOLARI (generalità e mansioni):

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

RELATA DI NOTIFICA

sottoscritto/i quale in servizio presso l'intestata Direzione Provinciale del Lavoro ha/hanno notificato il presente verbale a

Ditta

sede legale a via n.

• mediante consegna in busta chiusa al Sig.

identificato a mezzo di

nella sua qualità di

• mediante invio di raccomandata A.R. dall'Ufficio Postale di

Data e luogo Firma del/dei verbalizzante/i

Alla Direzione provinciale del lavoro di _____

Servizio Ispezione Lavoro

ISTANZA DI REVOCA DEL PROVVEDIMENTO

DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

(art. 36 *bis*, comma 2, D.L. n. 223/2006 conv. da L. n. 248/2006 e art. 5, comma 2, L. n. 123/2007)

Il sottoscritto _____, nato a _____, il _____, C.F.

_____, in qualità di _____ della ditta _____, C.F./P.I.

_____ con sede legale in _____

PREMESSO CHE

- con provvedimento notificato in data _____ è stata sospesa l'attività esercitata dalla citata ditta con riferimento alla unità produttiva sita in _____ (con riferimento al cantiere sito in _____) per i seguenti motivi:

_____;

- si è provveduto alla regolarizzazione delle violazioni accertate ed in particolare si è provveduto a: _____;

- si è versato al Fondo per l'occupazione l'importo di € _____ determinato con il provvedimento di sospensione (1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate);

CHIEDE

la revoca del citato provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ed a tal fine allega la seguente documentazione:

- copia del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale;

- ricevuta di versamento della somma di € _____ al Fondo per l'occupazione;

- _____

- _____

- _____

Luogo e data _____

firma

si riporta qui di seguito il testo della CIRCOLARE N. 29 del 28 settembre 2006 emanata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*****CIRCOLARE N. 29**

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Roma, 28 settembre 2006

DIVISIONE I

Prot. n. 25/I/4192

**Allegato: modello da utilizzare per l'adozione
del provvedimento di sospensione dei lavori**

Alle Direzioni regionali e provinciali
del Lavoro

All'INPS

Direzione Centrale Vigilanza sulle

Entrate ed

Economia Sommersa

All'INAIL

Direzione Centrale Rischi

Al Comando Carabinieri per la tutela

del lavoro

e, p.c. Alla Direzione Generale per la Tutela

delle Condizioni di Lavoro

All'ENPALS

Direzione Vigilanza

All'INPGI

Direzione contributi e vigilanza

All'IPSEMA

Direzione per la riscossione dei

contributi e vigilanza

All'ENASARCO

Unità Organizzativa Vigilanza e

Coordinamento

Sedi

All'Agenzia delle Entrate

Direzione Centrale Accertamento

Al Comando Generale della Guardia di

Finanza

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di

Palermo

All'Ispettorato regionale del lavoro di

Catania

LORO SEDI

Oggetto: Art. 36 bis D.L. n. 223/2006 (conv. con L. n. 248/2006).

Come noto, il D.L. n. 223/2006, convertito con modificazioni dalla L. n. 248/2006 (in G.U. n. 186 dell'11 agosto 2006), ha introdotto all'art. 36 bis "Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro".

La normativa, al fine di assicurare una più efficace azione di prevenzione oltre che di repressione del lavoro sommerso nonché di riduzione del fenomeno infortunistico dei luoghi di lavoro, da un lato interviene a potenziare i poteri e le prerogative del personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e, dall'altro, introduce nuovi adempimenti volti a rendere più "trasparenti" le modalità di assunzione e di impiego del personale dipendente, riformulando, altresì, in senso conforme alle indicazioni della Corte Costituzionale, la c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" già prevista dall'art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002).

Si ritiene utile fornire alcuni chiarimenti operativi sulle predette novità, al fine di una corretta interpretazione delle previsioni normative in fase di prima applicazione.

Provvedimento di sospensione dei lavori nel cantiere

L'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 si caratterizza, anzitutto, per aver concentrato l'attenzione sulle ricadute che l'utilizzo di manodopera irregolare può avere sulle problematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro. Già in passato, infatti, si era avuto modo di constatare che le imprese che ricorrono a manodopera irregolare sono anche quelle che presentano maggiori tassi infortunistici; invero, prima d'oggi nessuna disposizione normativa aveva espressamente e direttamente collegato i due fenomeni, operando la presunzione secondo cui il lavoro irregolare determina automaticamente anche una condizione di criticità sul fronte della sicurezza sul lavoro.

Tale collegamento emerge in particolare dalla previsione di cui al comma 1 del predetto articolo il quale prevede che "(...) il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), può adottare il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni".

La ratio della disposizione, come accennato in premessa, individua una "presunzione" da parte dell'ordinamento circa la situazione di pericolosità che si verifica in cantiere in conseguenza del ricorso a manodopera "non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" giacché la stessa, oltre a non essere regolare sotto il profilo strettamente lavoristico, non ha verosimilmente ricevuto alcuna "formazione ed informazione" sui pericoli che caratterizzano l'attività svolta nel settore edile.

In primo luogo va chiarito l'ambito di applicazione della disposizione che – stante il riferimento a "l'ambito dei cantieri edili" – sembra coincidere con le imprese che svolgono le attività descritte dall'allegato I del D.Lgs. n. 494/1996, nel quale sono ricomprese sia aziende inquadrate o inquadrabili previdenzialmente come imprese edili sia imprese non edili che operano comunque nell'ambito delle realtà di cantiere.

Si tratta in particolare di imprese che svolgono:

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 sterro;

2) scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per i lavori edili o di ingegneria civile.

Per quanto concerne l'"oggetto" del provvedimento di sospensione dei lavori si ritiene che lo stesso vada riferito ad ogni singola azienda che, nell'ambito del cantiere, presenti i presupposti di irregolarità individuati dalla disposizione in esame e non riguardi invece il cantiere considerato nella sua interezza, tranne evidentemente le ipotesi in cui nel cantiere operi una sola azienda. Tale orientamento risponde alla logica di non penalizzare, con un provvedimento che sospenda la complessiva attività del cantiere, anche le imprese che in detto ambito operano in condizioni di regolarità e alle quali sarebbe peraltro inibita la prosecuzione dei lavori senza poter nemmeno incidere in alcun modo sulla regolarizzazione delle violazioni riscontrate; regolarizzazione che viene posta dal legislatore quale condizione per la ripresa dei lavori stessi.

Venendo invece alle condizioni individuate dalla norma per l'adozione del provvedimento di sospensione si ritiene opportuno chiarire quanto segue.

Con riferimento al personale "non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" si precisa che lo stesso va individuato nel personale totalmente sconosciuto alla P.A. in quanto non iscritto nella documentazione obbligatoria né oggetto di alcuna comunicazione prescritta dalla normativa lavoristica e previdenziale. Ne consegue che, da tale formulazione, restano esclusi ad esempio gli eventuali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (o altre forme di lavoro autonomo) che, seppur ritenuti fittizi, risultano comunque iscritti sul libro matricola, così come previsto dal D.Lgs. n. 38/2000. Viceversa, eventuali forme di collaborazione occasionale ritenute non genuine, in assenza di qualunque formalizzazione su libri o documenti obbligatori, potranno, invece, contribuire alla determinazione della percentuale di personale irregolare.

Relativamente al calcolo della percentuale del personale "in nero" va in secondo luogo chiarito che detta percentuale va rapportata alla totalità dei lavoratori della singola impresa operanti nel cantiere al momento dell'accesso ispettivo (e non già complessivamente in forza all'azienda) risultanti dalle "scritture o da altra documentazione obbligatoria" come sopra chiarito. A titolo esemplificativo si consideri l'ipotesi di un'impresa con 30 dipendenti in forza che occupa in un cantiere, al momento dell'accesso ispettivo, 10 lavoratori, di cui 3 non iscritti sul libro matricola. Detta impresa potrà essere destinataria del provvedimento di sospensione in quanto i 3 lavoratori irregolari – rapportati ai 7 lavoratori regolarmente occupati (i 3 lavoratori irregolari vanno dunque esclusi dalla base di calcolo) – rappresentano oltre il 40% della totalità della manodopera.

Ancora con riferimento ai presupposti di adozione del provvedimento di sospensione, un ulteriore chiarimento attiene alla ipotesi "di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale". In tal caso, in particolare, il termine "reiterate" va interpretato come ripetizione di una o più delle diverse condotte illecite contemplate nella norma in esame, riferita ad almeno un lavoratore, in un determinato arco temporale

(l'art. 8 bis della L. n. 689/1981, ad esempio, prende in considerazione gli ultimi 5 anni), tale da non poter considerare la condotta stessa meramente occasionale.

Altre osservazioni attengono al carattere "discrezionale" del provvedimento cautelare in esame. In proposito va ricordato che la ratio della disposizione è quella di garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori operanti nel settore edile e tale finalità deve opportunamente guidare il personale ispettivo nell'esercizio del potere discrezionale riconosciuto dalla disposizione. Proprio sulla base di tale premessa, quindi, considerata l'oggettività e la determinatezza dei presupposti normativi, si ritiene che il provvedimento di sospensione dei lavori nel cantiere debba essere "di norma adottato" ogniqualvolta si riscontrino la sussistenza di uno o ambedue i presupposti sopra indicati, salvo valutare circostanze particolari che suggeriscano, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottare il provvedimento in questione. In particolare, un utile criterio volto ad orientare la valutazione dell'organo di vigilanza va legato alla natura del rischio dell'attività svolta dai lavoratori irregolari, tenendo conto che il provvedimento può non essere adottato:

- 1) quando il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori risulta di lieve entità in relazione alla specifica attività svolta nel cantiere (es. tinteggiatura interna, posa in opera di rivestimenti ecc.);
- 2) quando l'interruzione dell'attività svolta dall'impresa determini a sua volta una situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori delle altre imprese che operano nel cantiere (si pensi, ad esempio, alla sospensione di uno scavo in presenza di una falda d'acqua o a scavi aperti in strade di grande traffico, a demolizioni il cui stato di avanzamento abbia già pregiudicato la stabilità della struttura residua e/o adiacente o, ancora, alla necessità di ultimare eventuali lavori di rimozione di materiale nocivo quale l'amianto).

Tenendo conto di quanto sopra evidenziato e rilevata la necessità che l'obbligo di motivazione comporta sempre una adeguata valutazione dei presupposti del provvedimento di sospensione, si richiama l'attenzione del personale ispettivo sull'esigenza di specificare, oltre che nel provvedimento stesso, anche nel verbale di accertamento, le specifiche fasi di lavorazione effettuate dall'azienda al momento della verifica ispettiva.

La necessaria valutazione di tali circostanze comporta, quale conseguente corollario, che nelle ipotesi in cui gli ispettori di vigilanza degli istituti previdenziali e assicurativi accertino la sussistenza dei presupposti che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione, gli stessi ne diano immediata comunicazione, mediante trasmissione del verbale anche in via telematica, alla Direzione provinciale del lavoro, affinché quest'ultima mediante proprio personale attivi le dovute valutazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dei lavori.

Si sottolinea, inoltre, che l'informativa ai competenti uffici del Ministero delle infrastrutture relativa all'adozione del provvedimento di sospensione va fatta a cura della Direzione provinciale del lavoro e non già da parte del personale ispettivo che adotta il provvedimento medesimo.

L'art. 36 bis, al comma 2, stabilisce inoltre che "è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali e amministrative vigenti".

In proposito occorre chiarire che per la regolarizzazione dei lavoratori "in nero", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori, al pagamento delle sanzioni amministrative e civili ed al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi, è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D.Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (visite mediche preventive) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nel cantiere nonché alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale.

A tal proposito, si coglie l'occasione per ricordare al personale ispettivo che, ogniqualvolta venga accertata la presenza di manodopera "in nero" nelle attività edili, configurandosi nella quasi totalità dei casi la violazione degli obblighi, puniti penalmente, legati alla sicurezza dei lavoratori (almeno in riferimento all'omessa sorveglianza sanitaria e alla mancata formazione ed informazione), il predetto personale ispettivo dovrà adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria relativo a tali ipotesi contravvenzionali e verificare, conseguentemente, l'ottemperanza alla prescrizione impartita.

Per quanto invece concerne il "ripristino delle regolari condizioni di lavoro" nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, detto ripristino non può che aversi con il solo pagamento delle relative sanzioni amministrative, stante l'impossibilità sostanziale di unareintegrazione dell'ordine giuridico violato, trattandosi di condotte di natura commissiva, come peraltro già chiarito con circolare n. 8/2005 di questo Ministero.

L'inosservanza del provvedimento di sospensione dei lavori configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p. 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 ad €206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass. sez. III 17 novembre 1960 e Cass. sez. III 14 febbraio 1995 n. 3375).

Ultime osservazioni attengono alla possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa. Al riguardo, pur in assenza di una espressa previsione normativa in tal senso – contrariamente a quanto avviene con riferimento ad altri poteri ispettivi (ad es. diffida accertativa ex art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004, impugnabile presso il

Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17 dello stesso decreto) – sembra potersi ammettere un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità, da parte della Direzione provinciale del lavoro, di revocare il provvedimento di sospensione dei lavori in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 quinquies e 21 nonies della L. n. 241/1990.

Si allega, in calce alla presente circolare, il modello da utilizzare per l'adozione del provvedimento di sospensione dei lavori, già diramato con nota prot. n. 25/I/0002975 del 24 agosto 2006.

Lavoro nei cantieri: tessera di riconoscimento o registro

Il comma 3 dell'art. 36 bis introduce l'obbligo per i datori di lavoro, nell'ambito dei cantieri edili, di munire il personale occupato, a decorrere dal 1° ottobre 2006, di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Anche in tal caso il campo di applicazione della previsione va individuato con riferimento a tutte le imprese che svolgono le attività di cui all'Allegato I del D.Lgs. 494/1996.

Tenuto conto delle finalità della disposizione volta alla immediata identificazione e riconoscibilità del personale operante in cantiere, i lavoratori sono tenuti a portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento; medesimo obbligo fa capo ai lavoratori autonomi che operano nel cantiere stesso, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (ad es. artigiani).

I dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco ed immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita. La tessera inoltre deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro. La previsione normativa stabilisce ancora che, in via alternativa, i soli datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti (cioè massimo nove) possono assolvere all'obbligo di esporre la tessera "mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori".

Con riferimento all'ambito applicativo della previsione si precisa che il suddetto limite numerico va riferito al personale stabilmente in forza all'azienda, tenendo presente che per il computo dello stesso "si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi". Il riferimento ai lavoratori autonomi, evidentemente, è da interpretarsi nel senso di comprendere nel calcolo i lavoratori non subordinati che intrattengono comunque un rapporto continuativo con l'impresa (ad es. collaboratori coordinati e continuativi a progetto e associati in partecipazione).

Dalla formulazione della norma, inoltre, si evince che l'obbligo di tenere il registro in argomento è riferito a ciascun cantiere, cosicché l'impresa interessata è tenuta ad istituire più registri qualora impegnata contemporaneamente in lavori da effettuare in luoghi diversi.

Viceversa, in caso di lavori da realizzarsi in tempi diversi, sarà possibile utilizzare il medesimo registro evidenziando tuttavia separatamente il giorno ed il luogo cui le annotazioni si riferiscono.

Tale registro non può mai essere rimosso dal luogo di lavoro in quanto altrimenti si vanifica la finalità per la quale lo stesso è stato istituito; va altresì precisato che le annotazioni sullo stesso vanno effettuate necessariamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa giornaliera in quanto trattasi di un registro "di presenza" in cantiere.

Per quanto concerne le modalità di vidimazione del registro da parte delle Direzioni provinciali del lavoro è possibile rinviare in via analogica a quanto previsto dal T.U. n. 1124/1965 con riferimento ai libri di paga e matricola.

Sotto il profilo sanzionatorio la mancata tenuta sul luogo di lavoro del registro ovvero l'irregolare tenuta dello stesso comporta in capo al datore di lavoro la medesima sanzione prevista con riferimento alle tessere di riconoscimento (da €100 ad €500 per ciascun lavoratore), essendo il registro uno strumento alternativo ed equipollente alle stesse.

Nei confronti di tali sanzioni si ricorda da ultimo che non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004 per espressa previsione normativa.

Edilizia: comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro

Il comma 6 dell'art. 36 bis ha previsto l'immediata operatività della previsione di cui all'art. 86, comma 10 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilendo che "nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa".

Come noto, tale previsione era precedentemente subordinata all'emanazione del decreto interministeriale, non ancora adottato, di cui al comma 7 dell'art. 4 bis, del D.Lgs. n. 181/2000 cui viene demandata la definizione dei moduli unificati per le comunicazioni obbligatorie.

In proposito va specificato che le imprese tenute a tale adempimento sono le imprese edili in senso stretto, non potendo trovare applicazione lo stesso criterio interpretativo adottato con riferimento al comma 1 dell'art. 36 bis che, come già detto, fa riferimento alle imprese rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 494/1996. Ciò significa, in sostanza, che va tenuto presente l'inquadramento – ovvero l'inquadrabilità – previdenziale delle imprese in questione ai fini della applicazione della norma.

Quanto alla modalità di comunicazione dell'assunzione, che deve risultare da documentazione "avente data certa", si deve ritenere che tale circostanza sia desumibile, oltre che dalla tradizionale raccomandata a/r, anche da comunicazioni telematiche (fax ovvero posta elettronica certificata). Occorre precisare che, in caso di instaurazione di rapporti di

lavoro in un giorno immediatamente successivo a una giornata festiva, l'adempimento in questione potrà essere effettuato anche nella stessa giornata festiva, stante il tenore letterale della previsione normativa e considerata la possibilità di avvalersi di strumenti telematici (fax e posta elettronica certificata).

Si ricorda, da ultimo, che la violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro è punita con la sanzione amministrativa di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, pari ad una somma da €100 ad €500.

Maxisanzione per il lavoro "nero"

L'art. 36 bis, comma 7, modifica la c.d. maxisanzione per il lavoro nero, introdotta nel 2002 dal D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002). La legge di conversione del D.L. n. 223/2006 stabilisce che "ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, è altresì punito con la sanzione amministrativa da €1.500 a €12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di €150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente non può essere inferiore a €3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata".

Senza modificare il comma 4 dell'art. 3 del D.L. 12/2002 – secondo il quale "alla constatazione della violazione procedono gli organi preposti ai controlli in materia fiscale, contributiva e del lavoro" – l'art. 36 bis sostituisce invece il comma 5 del predetto articolo, stabilendo che alla contestazione della sanzione amministrativa ai sensi dell'art. 14 della L. n. 689/1981 provvede il personale ispettivo della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, Direzione che provvederà successivamente ad emettere l'eventuale ordinanza di ingiunzione o di archiviazione. È infine stabilito che nei confronti della sanzione non è ammessa la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. In proposito va anzitutto sottolineato che la sanzione si aggiunge ("ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore") ad ogni ulteriore provvedimento di carattere sanzionatorio legato all'utilizzo di manodopera irregolare (omessa comunicazione di assunzione, omessa consegna della relativa dichiarazione, omessa denuncia all'INAIL del codice fiscale ecc.).

Va inoltre sottolineato che la fattispecie in argomento si realizza attraverso "l'impiego" di qualunque tipologia di lavoratore a qualunque titolo e per qualsiasi ragione non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, restando invece fuori dall'applicazione della sanzione tutte le forme di prestazione lavorativa che occultano rapporti di lavoro subordinato dietro altre tipologie contrattuali (ad es. contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto) sempre che risultino dalla documentazione aziendale o da comunicazioni effettuate ad amministrazioni pubbliche.

Per quanto concerne l'importo sanzionatorio, è prevista una sanzione amministrativa da "€1.500 a €12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di €150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo" e una sanzione di natura civile connessa all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore non inferiore a €3.000, "indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata".

Al riguardo si sottolinea che trattasi di una sanzione proporzionale che prevede un importo minimo e massimo (€1.500 - €12.000) ed un importo in misura fissa di €150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. Tale ultimo importo (€150 giornaliero) costituisce una mera maggiorazione della sanzione edittale e perciò per esso non trova applicazione l'art. 16 della L. n. 689/1981.

Per quanto attiene ai profili contributivi, la sanzione civile prevista dalla norma trova applicazione evidentemente con esclusivo riferimento ai contributi evasi, trattandosi di rapporti di lavoro totalmente in nero. La quantificazione della stessa in misura comunque non inferiore ad €3.000 per ciascun lavoratore, e distintamente riferita alla contribuzione previdenziale e alla assicurazione INAIL, costituisce una scelta del legislatore che interviene a stabilire una soglia minima di tale misura afflittiva nelle ipotesi in cui la quantificazione della stessa risulti inferiore a tale importo. Va peraltro precisato che la sanzione trova evidentemente applicazione nelle ipotesi in cui sia scaduto il termine per il versamento dei contributivi relativi al periodo di paga in corso al momento dell'accertamento.

Occorre infine precisare il regime sanzionatorio applicabile alle fattispecie di "impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria", nelle ipotesi in cui la condotta sia iniziata anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 248/2006 (12 agosto 2006) e proseguita oltre tale data. Trattasi, in altre parole, di un problema di successione di leggi nel tempo che sanzionano condotte di natura permanente quale, per l'appunto, quella in esame.

Va premesso, anzitutto, che nel campo degli illeciti amministrativi trova applicazione il principio del tempus regit actum, secondo il quale la disciplina applicabile è quella in vigore al momento della commissione della violazione, senza che – come avviene invece in campo penale – debba valutarsi il principio del favor rei alla luce delle previsioni sanzionatorie sopravvenute (v. circ. n. 37/2003). Per quanto attiene alla consumazione dell'illecito di natura permanente tuttavia – come sostenuto dalla dottrina e dalla giurisprudenza maggioritaria (Consiglio di Stato, sez. IV, 25 novembre 2003, n. 7769) – bisogna tenere presente che lo stesso si realizza, non con l'inizio ma con la cessazione del comportamento lesivo che, di norma, coincide con la data dell'accertamento da parte del personale ispettivo. Nel caso in esame, pertanto, il rapporto di lavoro "in nero" iniziato prima del 12 agosto 2006 e proseguito oltre tale data rientra nel campo di applicazione della nuova disciplina introdotta dall'art. 36 bis, comma 7 che prevede, quale organo competente alla irrogazione della sanzione, la Direzione provinciale del lavoro e non già l'Agenzia delle Entrate.

Facendo riserva di fornire ulteriori e più approfonditi chiarimenti in ordine alle problematiche sopra evidenziate, si invita il personale ispettivo di attenersi alle indicazioni fornite con la presente circolare.

f.to IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Mario Notaro)

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direzione Provinciale del Lavoro di

Servizio Ispezione del lavoro

Via Tel. Fax

Indirizzo e-mail DPL- @lavoro.gov.it

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DEI LAVORI NELL'AMBITO DEL CANTIERE

(art. 36-bis, comma 1, decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223,

convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248)

L'anno il giorno del mese di alle ore , i/il sottoscritti/o ufficiale/i di polizia giudiziaria


Ispettori del Lavoro/Addetti alla vigilanza, addetti/o al Servizio Ispezione Lavoro/Nucleo Carabinieri

Ispettorato del

Lavoro della intestata Direzione Provinciale del Lavoro, in occasione delle indagini compiute a seguito della visita

ispettiva effettuata presso il cantiere sito in alla via , hanno/ha riscontrato a carico della ditta

avente sede legale in via/p.zza :

 l'impiego di personale in calce indicato non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria,

in misura pari al per cento (n.) del totale dei lavoratori regolarmente occupati dalla ditta

medesima nel cantiere all'atto dell'ispezione (n.)

reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e

settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni,

in

quanto ,

Per quanto precede, a norma dell'art. 36-bis, comma 1, del D.L. n. 223/2006, come convertito con modificazioni

dalla L. n. 248/2006, i/il sottoscritti/o adottano/adotta col presente atto, con decorrenza ed efficacia immediata,


dalla data di notifica dello stesso,

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DEI LAVORI

NELL'AMBITO DEL CANTIERE EDILE SOPRA IDENTIFICATO.

In proposito si avverte che il presente provvedimento sarà revocato esclusivamente a condizione che si accerti:

 la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

 il ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di

superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni.

Si avverte, inoltre, che:

- è comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali e amministrative vigenti;

- in caso di prosecuzione dei lavori in violazione del presente provvedimento si provvederà ad informare l'Autorità

Giudiziaria per violazione dell'art. 650 del codice penale.

Si informa, altresì, che si provvederà a dare notizia tempestivamente ai competenti uffici del Ministero delle infrastrutture dell'adozione del presente provvedimento di sospensione al fine dell'emanazione da parte di questi

ultimi di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a

gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione, nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non

inferiore al doppio della durata della sospensione, e comunque non superiore a due anni.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso gerarchico al Direttore della Direzione Regionale

del Lavoro (art. 1, DPR n. 1199/1971), entro 30 giorni dalla notifica dello stesso, ovvero ricorso al Tribunale

Amministrativo Regionale (legge n. 1034/1971, come modificata dalla legge n. 205/2000) entro 60 giorni

dalla notifica, oppure ricorso straordinario al Capo dello Stato (art. 8, DPR n. 1199/1971), entro 120 giorni

dalla notifica.

Il presente provvedimento di sospensione è altresì inviato in copia al committente Sig./Ditta

residente/avente sede legale in alla via , per l'opportuna conoscenza e per le eventuali determinazioni

di competenza.

I/IL VERBALIZZANTI/E

.....

ELENCO LAVORATORI IRREGOLARI (generalità e mansioni):

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

RELATA DI NOTIFICA

sottoscritto/i quale in servizio presso l'intestata Direzione Provinciale del Lavoro ha/hanno notificato il presente verbale a Ditta

sede legale a via n.

- mediante consegna in busta chiusa al Sig.

identificato a mezzo di

nella sua qualità di

- mediante invio di raccomandata A.R. dall'Ufficio Postale di

Data e luogo Firma del/dei verbalizzante/i

RELATA DI NOTIFICA

sottoscritto/i quale in servizio presso l'intestata Direzione Provinciale del Lavoro ha/hanno notificato il presente verbale a Ditta

sede legale a via n.

- mediante consegna in busta chiusa al Sig.

identificato a mezzo di

nella sua qualità di

- mediante invio di raccomandata A.R. dall'Ufficio Postale di

Data e luogo Firma del/dei verbalizzante/i

RELATA DI NOTIFICA

sottoscritto/i quale in servizio presso l'intestata Direzione Provinciale del Lavoro ha/hanno notificato il presente verbale a Ditta

sede legale a via n.

- mediante consegna in busta chiusa al Sig.

identificato a mezzo di

nella sua qualità di

- mediante invio di raccomandata A.R. dall'Ufficio Postale di

Data e luogo Firma del/dei verbalizzante/i

RELATA DI NOTIFICA

sottoscritto/i quale in servizio presso l'intestata Direzione Provinciale del Lavoro ha/hanno notificato il presente verbale a Ditta

sede legale a via n.

- mediante consegna in busta chiusa al Sig.

identificato a mezzo di

nella sua qualità di

- mediante invio di raccomandata A.R. dall'Ufficio Postale di

Data e luogo Firma del/dei verbalizzante/i

RELATA DI NOTIFICA

sottoscritto/i quale in servizio presso l'intestata Direzione Provinciale del Lavoro ha/hanno notificato il presente verbale a Ditta

sede legale a via n.

- mediante consegna in busta chiusa al Sig.

identificato a mezzo di

nella sua qualità di

- mediante invio di raccomandata A.R. dall'Ufficio Postale di

Data e luogo Firma del/dei verbalizzante/i