

Una nota dell'Ance fa il punto sulle indicazioni del ministero del Lavoro (vedi circolare 29 settembre 2006) relative alle disposizioni antisommerso della legge N. 248/2006. Viene chiarito, in particolare, che le norme su sospensione del cantiere e obbligo del "badge" si applicano alle imprese individuate dall'allegato I del D.Lgs. n. 494/1996.

In sintesi la circolare ANCE evidenzia quanto segue:

Provvedimento di Sospensione dei lavori

Il comma 1 dell'art 36 bis prevede che il personale ispettivo del Ministero del Lavoro, anche su segnalazione dell'Inps e dell'Inail, possa procedere alla 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 al 20 % del totale dei lavoratori regolarmente impiegati 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 al D.Lgs. n. 66/2003.

A tal proposito il Dicastero, dopo essersi brevemente soffermato sulla ratio della norma, da rinvenire nell'intento di disincentivare il ricorso al lavoro nero da parte delle imprese, quale principale causa dei fenomeni infortunistici data la mancanza di "formazione e informazione preventiva", precisa che l'ambito di applicazione della suddetta norma vada riferito alle imprese che svolgono le attività descritte nell'allegato I del D.Lgs. 494/1996 che qui di seguito si riporta:

Allegato 1 - D.Lgs. 494/1996

I) Elenco dei lavori edili o di genio civile di cui all'art. 2, lettera a)

1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche e gli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche, di bonifica, sistemazione forestale e di sterro.

2. Sono inoltre lavori edili o di genio civile gli scavi, il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati, la ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento, la riparazione, lo smantellamento, il consolidamento, il ripristino e il montaggio e smontaggio di impianti che comportano lavori di cui al comma 1 o all'allegato II.

Per ciò che concerne l'ambito di applicazione del provvedimento di sospensione, come già anticipato nella precedente news n. 4034 del 15 settembre scorso, il medesimo sarà applicato con esclusivo riferimento all'impresa irregolare, non colpendo, invece, tutte le imprese occupate nel cantiere, eventualità quest'ultima che comporterebbe non poche problematiche.

Il Dicastero ha precisato che le condizioni per l'adozione del provvedimento di sospensione debbono essere ricercate nella mancanza di scritture o di altra documentazione obbligatoria che attesti il personale presente, di talché questo risulti completamente sconosciuto alla P.A. in quanto né iscritto né oggetto di apposita comunicazione preventiva.

Rimangono, pertanto, esclusi da tali considerazioni tutte quelle collaborazioni a progetto o altre forme di lavoro autonomo che, se pur ritenute fittizie, comunque risultano iscritte nei libri matricola così come previsto dal D.Lgs. n. 38/2000.

Quanto al **computo della percentuale del 20%** questa, come già anticipato nella precedente news Ance, andrà riferita ai lavoratori impiegati dalla singola impresa nel cantiere al momento dell'accesso e risultanti dalle scritture di cui sopra.

Il provvedimento di sospensione potrà essere adottato anche in ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale. Con il termine **reiterate** il dicastero ha precisato che bisogna far riferimento alla ripetizioni nel tempo

delle condotte illegittime da parte del datore di lavoro con riferimento ad un intervallo temporale convenzionale di **cinque anni**.

Il personale ispettivo dovrà comunque valutare di volta in volta le conseguenze derivanti dall'adozione del provvedimento di sospensione dei lavori e che possono ripercuotersi sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, al fine, eventualmente e in casi eccezionali, di evitare il suddetto provvedimento.

Per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione, l'impresa dovrà provvedere alla **regolarizzazione**, mediante l'iscrizione dei lavoratori irregolari nei registri obbligatori, nonché mediante il pagamento delle relative sanzioni civili e amministrative, il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi e dovrà provvedere al rispetto di tutti gli obblighi di natura antinfortunistica.

Nel caso invece di sospensione a seguito delle violazioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003, l'impresa dovrà provvedere al **ripristino delle regolari condizioni di lavoro** mediante il pagamento delle relative sanzioni amministrative.

L'obbligo del cartellino

In tema di cartellino di riconoscimento, il Ministero ha chiarito che il campo di applicazione di tale obbligo va determinato con riferimento alle attività individuate dall'Allegato I del D.Lgs. n. 494/1996 come sopra riportato.

Quanto ai **dati** che debbono essere inseriti nel cartellino, il Ministero ha anche confermato che nello stesso debbono essere indicati le generalità del lavoratore (nome, cognome, data e luogo di nascita) nonché il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro lasciando, pertanto, alle singole imprese la libertà di inserire a loro gradimento eventuali altri dati, comunque non ritenuti indispensabili dal legislatore.

L'alternativa del **registro di cantiere**, sul quale annotare i lavoratori presenti giornalmente, va invece applicata alle imprese che **complessivamente**, e al di là del numero di lavoratori impiegati nel singolo cantiere, occupano meno di dieci dipendenti. Devono all'uopo essere computate tutte le tipologie di rapporti di lavoro, inclusi i collaboratori a progetto o gli associati in partecipazione.

Naturalmente, ove l'impresa operi contemporaneamente in più cantieri, dovrà adottare un registro per ogni cantiere da compilare giornalmente, il quale non potrà essere mai rimosso fintanto che duri il lavoro.

Stante l'onerosità di questo adempimento in ragione anche della imprescindibile necessità del suo continuo aggiornamento, si ritiene opportuno, che le Associazioni territoriali consiglino alle imprese di adottare in ogni caso il tesserino di che trattasi.

Con più diretto riferimento a quanto contenuto nella circolare in commento, circa l'esposizione del cartellino in questione, si precisa che fermo restando tale obbligo, qualora le esigenze lavorative facciano ritenere difficoltosa tale esposizione sia esente da sanzione esclusivamente il lavoratore che comunque conservi lo stesso presso di sé.

Su tale interpretazione concordata lo stesso Ministero del lavoro, sentito in proposito.

Comunicazione preventiva dei rapporti di lavoro

L'obbligo relativo alla comunicazione del giorno prima incombente sul datore di lavoro per la denuncia dei nuovi rapporti di lavoro, trova applicazione per le imprese edili in senso stretto.

Con tale chiarimento il Ministero del Lavoro ha inteso riferire tale obbligo alle imprese che, in virtù dell'inquadramento previdenziale, rientrano tra le imprese edili.

Ai fini di cui sopra le comunicazioni saranno valide sia se effettuate con le classiche raccomandate con ricevuta di ritorno, che con le comunicazioni telematiche (fax o posta elettronica certificata).

Maxisanzione per il lavoro nero

L'art. 36 bis prevede che in caso di lavoro nero, oltre all'applicazione delle sanzioni amministrative già previste dalla normativa in vigore, sia applicata l'ulteriore sanzione da Euro 1.500 a Euro

12.000 per ciascun lavoratore in nero, maggiorata di Euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. A tali sanzioni si aggiunge quella per l'omissione contributiva e assicurativa, che non potrà mai risultare inferiore a Euro 3.000, rispettivamente per le omissioni Inps e per quelle Inail. Provvederà sempre il personale del Ministero del Lavoro alla contestazione della suddetta sanzione amministrativa, ogni qual volta si accerterà l'esistenza di personale impiegato **irregolarmente**.