



**LE GIORNATE
DELLA POLIZIA
LOCALE**

**CONVEGNO NAZIONALE ED EXPO
DELLE TECNOLOGIE E DEI PRODOTTI**

RICCIONE 2007
19-22 SETTEMBRE PALAZZO DEL TURISMO

IL CONTRASTO DEL LAVORO NERO NEI CANTIERI EDILI

Lino Giacomoni,
Comandante Corpo P.M. Trento

SESSIONE ORDINARIA
Mercoledì 19 Settembre, pomeriggio

INDICE

1. Introduzione	2
2. Gli adempimenti del datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato	3
3. I libri obbligatori: matricola, paga e registro infortuni	5
4. Le misure urgenti per il contrasto del lavoro nero	9
5. La presenza di lavoratori minorenni nei cantieri edili	12
6. La presenza dei cittadini stranieri nei cantieri edili	14
7. Gli organi ispettivi e l'accesso ai cantieri	20
8. Un'ipotesi di intervento in cantiere della Polizia Municipale	23

1. Introduzione

Il lavoro nero o irregolare ha assunto recentemente proporzioni tali da indurre il legislatore italiano ad intervenire con una serie di strumenti, atti a consentire agli organi di contrasto cui spetta la vigilanza in materia l'individuazione dei rapporti di lavoro non ufficializzati con le necessarie comunicazioni obbligatorie e non in regola con i versamenti previdenziali ed assistenziali richiesti dall'ordinamento.

Il settore dell'edilizia in particolare ha risentito dell'attenzione del legislatore vuoi per la diffusione nei cantieri del c.d. lavoro nero, vuoi per l'ampio ricorso alla manodopera di origine extracomunitaria da parte delle imprese che vi operano, vuoi per l'ingente gettito di contribuzione previdenziale e fiscale sistematicamente sottratto all'erario¹.

Due sono in particolare le novità normative varate dal Parlamento che è necessario conoscere per poi discutere sui possibili margini di operatività della Polizia Municipale, quale organismo addetto ad esperire nei cantieri edili una vigilanza tesa soprattutto alla verifica del rispetto delle prescrizioni in materia di edilizia-urbanistica o del Codice della Strada, per quanto attiene alle occupazioni di suolo pubblico.

A. L'art. 36-bis della legge 4 agosto 2006, n. 248, di conversione del d.l. 4 luglio 2006, n. 223, con la rubrica "Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro" ha introdotto:

1. L'obbligo, in caso di instaurazione di rapporto di lavoro nel settore edile, di dare comunicazione dell'assunzione al Centro per l'Impiego competente il giorno antecedente a quello dell'instaurazione
2. L'obbligo, dal 1° ottobre 2006, per tutti i lavoratori che operano nei cantieri edili, di esporre apposita tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore ed indicazione del datore di lavoro
3. Il potere degli Ispettori del Lavoro di sospendere i lavori dentro quei cantieri dove o risulta presente personale non risultante da scritture o documentazioni obbligatorie in misura almeno pari al 20 % del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere oppure dove si riscontrano violazioni alla normativa sulla durata massima dell'orario di lavoro
4. La c.d. maxi-sanzione per il lavoro nero, ossia la sanzione da 1500 a 12000 euro a carico di chi impiega lavoratori non risultanti da scritture o documentazioni obbligatorie, nella misura di una sanzione per ogni lavoratore irregolare, con l'aggiunta di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

B. La legge finanziaria del 2007, n. 296 del 27 dicembre 2006, ha completato il pacchetto delle misure di contrasto al lavoro irregolare operando:

1. L'estensione, a tutti i datori di lavoro, dell'obbligo della comunicazione dell'assunzione del lavoratore in via preventiva, obbligo già sussistente per il settore dell'edilizia come si è visto sopra
2. L'estensione dell'obbligo di comunicazione di tutti i principali eventi modificativi che possono intervenire nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro
3. L'aumento sensibile della misura delle sanzioni amministrative relative alla irregolare tenuta dei libri obbligatori per le aziende soggette all'assicurazione Inail, ovvero i libri matricola e paga, prevedendo, a carico del datore di lavoro che non esibisce oppure non ha istituito tali scritture obbligatorie, la sanzione amministrativa da 4000 a 12000 euro.

Le modifiche all'ordinamento in vigore in materia di prestazioni lavorative e della tutela previdenziale tendono, come si intuisce, ad assicurare agli Enti previdenziali ed assistenziali la giusta corresponsione, da parte delle aziende, dei contributi e dei premi per ogni lavoratore assunto. Si propongono altresì di imporre al datore di lavoro idonei adempimenti che permettano agli organi di controllo l'individuazione dei lavoratori "in nero" con minori difficoltà che in passato².

¹ Cfr., V. Lippolis, *Edilizia: le tutele partono dall'assunzione*, in *ItaliaOggi*, 4 settembre 2006

² Così Messineo-Grasso, *Lotta al sommerso e libri matricola e paga*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 4/2007, p. 359

2. Gli adempimenti del datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato.

I commi da 1180 a 1185 dell'art. 1 della citata legge 296/2006, finanziaria del 2007, hanno introdotto importanti modifiche alla previgente disciplina in tema di comunicazioni obbligatorie.

Instaurazione del rapporto di lavoro

Il comma 1180 della finanziaria ha dato nuova formulazione all'art. comma 9-bis della legge 28 novembre 1996, n. 608, estendendo a tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, senza alcuna esclusione settoriale, l'obbligo di comunicare al Servizio competente l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente, mediante documentazione avente data certa di comunicazione.

L'obbligo incombe su ogni datore di lavoro, di qualsiasi settore (industriale, agricolo, pubblico, ecc.), a prescindere dalla dimensione dell'azienda e dalla sua natura giuridica. Vale quindi anche per il singolo privato cittadino che assume personale per lavoro domestico³.

Ricomprende il lavoro subordinato (a termine, indeterminato, a tempo parziale, ecc.), il lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa (co.co.co., lavoro a progetto, agenti di commercio, ecc.), le associazioni in partecipazione ed i soci lavoratori di cooperativa.

La comunicazione deve contenere, quali informazioni minime, i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione (che deve coincidere con la data di iscrizione del lavoratore nei libri obbligatori), la data di cessazione del rapporto (se non è a tempo indeterminato), la tipologia contrattuale di inserimento del lavoratore, la qualifica professionale attribuita all'atto dell'assunzione, il trattamento economico e normativo riconosciuto.

La comunicazione dell'assunzione va fatta al Centro per l'Impiego ed altri organismi autorizzati in conformità a quanto indicato nelle specifiche normative regionali o delle Province Autonome di Trento e di Bolzano. Tale soggetto deve essere ubicato nell'ambito territoriale dove esiste la sede di lavoro, ossia nel luogo, indicato nel contratto, dove si svolge la prestazione di lavoro.

Nel caso dell'edilizia, la locuzione sede di lavoro vale anche per il cantiere mobile: quindi la comunicazione va fatta al servizio del Comune ove è stata fissata l'apertura del cantiere mobile, a nulla rilevando i successivi spostamenti fisici di tale cantiere.

La comunicazione va inoltrata entro il giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, a nulla rilevando se trattasi di giorno festivo: trattasi di un termine minimo, quindi viene rispettato se la comunicazione è inoltrata più di 24 prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro. L'avvenuto adempimento viene provato dal datore di lavoro trattenendo documentazione da cui si possa evincere la data certa dell'avvenuta trasmissione (raccomandata a.r., fax, procedura informatica con validazione temporale attestante giorno ed ora in cui il modulo è stato ricevuto dal servizio competente).

Il regime precedente alle modifiche introdotte dalla finanziaria prevedeva un obbligo di comunicazione di assunzione da effettuare nei cinque giorni successivi all'instaurazione del rapporto. L'inconveniente lamentato dagli organi ispettivi in caso di accesso sul luogo di lavoro riguardava la circostanza che spesso i lavoratori identificati, in stato di comprensibile soggezione, dichiaravano di essere stati assunti nel giorno stesso o in quelli immediatamente anteriori all'ispezione, con ovvie difficoltà per il personale di controllo di provare il contrario⁴.

Eccezionalmente la comunicazione può essere posticipata fino al quinto giorno successivo all'avvenuta instaurazione per le assunzioni effettuate a causa di "forza maggiore" (incendi, uragani, eventi naturali imprevedibili), tali da imporre un'assunzione immediata.

Trasformazione del rapporto di lavoro

³ Cfr., Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 440 del 4 gennaio 2007

⁴ Cfr., E.Massi, *Comunicazione anticipata ai servizi per l'impiego*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 6/2007 p. 407, dove si rileva che "molti infortuni mortali sul lavoro hanno riguardato lavoratori che, a detta degli imprenditori, risultavano assunti quel giorno o pochi giorni prima (comunque, sempre nell'arco dei cinque giorni precedenti)"

Nei cinque giorni successivi al verificarsi dell'evento devono essere comunicati al Centro per l'impiego competente anche le variazioni del rapporto di lavoro, quali⁵ :

- a) trasformazione da rapporto di tirocinio a lavoro subordinato
- b) proroga del termine iniziale
- c) trasformazione da tempo determinato a indeterminato
- d) trasformazione da tempo parziale a pieno
- e) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato
- f) trasformazione da contratto di formazione lavoro a contratto a tempo indeterminato
- g) trasferimento del lavoratore
- h) distacco del lavoratore
- i) modifica della ragione sociale del datore di lavoro
- j) trasferimento d'azienda o ramo di essa.

Cessazione del rapporto di lavoro

Nei cinque giorni successivi al verificarsi dell'evento va comunicata al servizio competente la cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero la diversa data di cessazione dei rapporti di lavoro a termine (precedentemente comunicata all'atto dell'assunzione).

I mancati adempimenti degli obblighi di comunicazione citati sono sanzionati, a decorrere dal 1° gennaio 2007, con le sanzioni previste dall' art. 19, comma 3 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ossia con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Altre comunicazioni obbligatorie

Per rendere più difficile ogni "sommersione" del lavoro subordinato da parte del datore di lavoro, egli è tenuto, dal 1° gennaio 1996, a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata sul libro matricola, che come vedremo, è il registro obbligatorio che documenta agli enti assicurativi ed agli organi di vigilanza le informazioni relative al numero dei dipendenti dell'azienda ed al periodo in cui effettuano la prestazione lavorativa. Per la violazione del precetto è prevista una sanzione da 250 a 1500 euro per ciascun lavoratore interessato (art. 19 D.Lgs. 10.09.2003, n. 276) e si applica tanto in caso di omessa che in caso di tardiva consegna atteso che, si è affermato⁶, l'adempimento serve a garantire una tempestiva informazione dei dati al lavoratore al momento dell'assunzione.

Inoltre, secondo il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 che reca disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i datori di lavoro debbono comunicare all'INAIL il codice fiscale dei lavoratori assunti o cessati dal servizio contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro o alla sua cessazione. In caso di omessa o errata comunicazione è applicata una sanzione amministrativa di euro 51 per lavoratore.

Iscrizioni obbligatorie

Secondo l'art. 38 della Costituzione, "i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

Per questa finalità le aziende che impiegano i lavoratori subordinati sono tenute ad assicurare i dipendenti presso gli enti che gestiscono la previdenza, l'assistenza e l'assicurazione infortuni e malattie professionali⁷.

La classificazione dei datori di lavoro tenuti agli obblighi previdenziali ed assistenziali, è fatta dall'INPS, seguendo i criteri di cui all'art. 49 della legge 88/1999, che raggruppa i medesimi in 4 categorie.

⁵ L'elenco deriva dalle modifiche apportate dal comma 1183 della finanziaria all'art. 4-bis comma 5 del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181

⁶ Cass.Pen., 16 settembre 2004, n. 18714

⁷ Cfr., schematicamente, Bonati-Gremigni, *Guida pratica al lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2007, p. 38 ess.

Tale classificazione è valida anche ai fini dell'assicurazione infortuni sul lavoro ed i datori di lavoro ottemperano all'obbligo di iscrizione effettuando la denuncia per ciascun lavoratore presso gli appositi sportelli polifunzionali istituiti nelle sedi dell'Inps o dell'Inail.

L'Inps assicura ai lavoratori la tutela previdenziale e assistenziale attraverso i contributi obbligatori che sono posti a carico dei datori di lavoro, dei lavoratori e del bilancio dello Stato.

L'Inail corrisponde ai lavoratori le indennità previste dalla legge per il ristoro dei danni derivanti da malattie o inabilità contratte in costanza ed a causa del rapporto di lavoro subordinato. I datori di lavoro, a tale fine, devono corrispondere all'Inail dei premi di assicurazione. L'assicurazione è obbligatoria per le persone addette anche indirettamente a macchine, apparecchi ed impianti elettrici o termici, per i lavoratori che prestano alle dipendenze altrui opera manuale retribuita, anche se di breve durata.

Classificazione attività soggette alle prestazioni previdenziali ed assistenziali	
Industria	Attività manifatturiere, estrattive, pesca, spettacolo, produzione e distribuzione elettricità, gas ed acqua, trasporti, attività ausiliarie ed edilizia
Artigianato	
Agricoltura	
Terziario	Commercio, turismo, intermediazione servizi, attività professionali ed artistiche, imprese lavoro interinale
Credito, assicurazione e tributi	Attività bancarie e di credito, assicurative, esattoriali

3. I libri obbligatori: matricola, paga e registro infortuni.

Se la comunicazione preventiva di assunzione al Centro per l'Impiego consente una verifica possibile della regolare costituzione del rapporto di lavoro fra azienda e lavoratore, un altro strumento per documentare agli organi di vigilanza la presenza regolare sul luogo di lavoro del soggetto assunto è costituito dalla tenuta obbligatoria per legge dei due libri più importanti, ossia il libro matricola e il libro paga.

Libro matricola

Per effetto delle disposizioni contenute negli artt. 20 e 21 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sull'assicurazione obbligatoria di cui al menzionato Testo Unico, hanno l'obbligo di tenere sul luogo di lavoro un libro di matricola, dove devono essere iscritti in ordine cronologico relativo alla loro assunzione in servizio tutti i prestatori d'opera.

N. matricola	Cognome Nome Codice Fiscale	Luogo e data di nascita	Domicilio	Stato Civile	Comunicazione Centro per L'Impiego	Periodo Occupazione	Qualifica	Retribuzione	Assegni familiari	Irpef
1	Rossi Paolo RSSPL A81P09 F257D	Modena 9.9.81	R. Emilia, Via Roma 15	Cgto	2.3.2007	Assunzione 3.3.2007 Cessazione	Operaio	Euro..... ...	Euro...	Detrazioni Euro...
2										
3										

Come da schema esemplificativo, per i lavoratori dipendenti devono essere registrati il numero d'ordine progressivo, i dati anagrafici, la data di assunzione, la qualifica ed il livello attribuito, la retribuzione corrisposta inizialmente (con segnalazione successive variazioni), estremi della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego.

A norma dell'art. 26 del D.P.R. 1124/1965, il libro di matricola, prima di essere messo in uso, deve essere numerato in ogni pagina e vidimato. Più precisamente, l'Inail, ente competente per la vidimazione in quanto l'obbligo di tenere il libro matricola vidimato dall'Inps è stabilito solo per aziende non soggette all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali (che sono in numero inferiore rispetto alla maggioranza), effettua una bollatura con timbro su ogni pagina del libro, e una vidimazione sull'ultima pagina del libro contenente data, firma del funzionario Inail e numero totale fogli. Inoltre sull'ultima pagina viene annotato il numero della Pat (Posizione assicurativa territoriale) che il datore di lavoro ha attivato presso l'Inail.

Con riguardo a quest'ultima annotazione si segnala che se un'azienda ha sedi di lavoro distaccate (cantieri, filiali, ecc), il datore di lavoro può assolvere validamente all'obbligo della tenuta del libro matricola unico contemporaneamente sui vari luoghi di lavoro tenendo nei vari cantieri (fissi o mobili che siano) degli stralci, che possono essere costituiti anche da fotocopie tratte dal libro matricola unico. In tal caso le copie dovranno risultare preventivamente autenticate come conformi all'originale dal datore di lavoro oppure da un consulente del lavoro con delega comunicata preventivamente alla competente Direzione provinciale del lavoro – servizio ispezione lavoro⁸.

Con riferimento alle modalità di tenuta del libro di matricola, l'art. 26 del D.P.R. 1124/1965 fa riferimento alla forma cartacea, a compilazione manuale, numerato e vidimato, con le iscrizioni a inchiostro, senza spazi in bianco e con evidenza delle correzioni eventualmente apportate.

Il D.P.R. 20 aprile 1994, n. 350 prevede tuttavia la possibilità di una gestione mediante sistemi elettronici o magnetici, ma solo a condizione che sia garantita la non cancellabilità nel tempo dei dati, la consultabilità immediata delle registrazioni a richiesta degli organi di vigilanza, la registrazione su documenti cartacei a cadenza mensile e annuale.

Oltre alle registrazioni relative ai lavoratori subordinati presenti sul luogo di lavoro, nel libro matricola devono essere effettuate le iscrizioni concernenti i lavoratori parasubordinati (co.co.co e lavoratori a progetto), i soci di società e gli associati in partecipazione.

Il libro matricola deve essere conservato per 10 anni dalla data dell'ultima registrazione e, se non usato, dalla data in cui fu vidimato.

Si desume quindi dal contenuto fin qui descritto, che il libro matricola è deputato a fornire al datore di lavoro, agli istituti assicurativi ed agli organi di vigilanza la fotografia dei singoli rapporti di lavoro in essere in un determinato momento storico presso l'azienda.

⁸ Cfr., P. Rausei, *Libri matricola e paga : obblighi e sanzioni*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 16/2007, p. V e ss., con citazione delle varie circolari emanate dall'Inail sul punto

Libro paga

Diversa la finalità probatoria cui è preposto il libro paga, che deve dimostrare la corrispondenza fra l'attività lavorativa svolta dal dipendente e l'effettiva retribuzione corrisposta dal datore di lavoro.

Secondo l'art. 20 del D.P.R. 1124/1965 deve infatti contenere i dati del lavoratore, le ore di lavoro effettuate in ciascun giorno (incluse le ore straordinarie) e la retribuzione corrisposta, secondo un modello così concepito:

PERIODO DI RETRIBUZIONE DAL _____ AL _____		COGNOME, NOME, QUALIFICA		TOTALI	RETRIBUZ.	COMPETENZE LORDE																										
Prestazioni per ciascuna giornata		ore ord.	base oraria	Superminimo	Retribuzione base	Contingenza	Scatti	Straordinari	Incentivo	50% diarie	festività - ferie	13 ^a e 14 ^a	Riparto €																			
		ore supp.	conting. oraria											ore straor.	retribuz. oraria	retrib. giornal.																
N.	SIG.	QUALIFICA		MATICOLA																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
O																																
S																																
S																																
N.	SIG.	QUALIFICA		MATICOLA																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
O																																
S																																
S																																
N.	SIG.	QUALIFICA		MATICOLA																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
O																																
S																																
S																																
N.	SIG.	QUALIFICA		MATICOLA																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
O																																
S																																
S																																

Se al prestatore d'opera viene corrisposta una retribuzione fissa o a giornata o a periodi superiori, è segnata la sola giornata di presenza al lavoro (art. 20 comma 2 D.P.R. 1124/1965). In luogo della registrazione giornaliera è consentito registrare la prestazione lavorativa entro 3 giorni dalla scadenza del termine di ricorrenza del pagamento della retribuzione.

La prassi ha però operato una sostanziale divisione del contenuto del libro paga in due sezioni: la sezione presenze, con i giorni e le ore rese dal prestatore di lavoro, e la sezione paga, dove sono riportati i dati della retribuzione con indicazione delle ritenute previdenziali ed assistenziali. Con l'avvento dei sistemi informatici di gestione degli stipendi del personale, la sezione paga del libro in esame è stata sostituita di fatto dalle copie dei cedolini paga relativi a ciascun dipendente.

Per quanto riguarda le modalità di tenuta, vidimazione e la possibilità di istituire stralci da tenere nel luogo dove si svolgono le lavorazioni, valgono le medesime disposizioni viste per il libro matricola.

Le sanzioni previste per irregolarità rilevate in materia di istituzione, esibizione e registrazioni nei libri obbligatori

L'art. 21 del D.P.R. 1124/1965, commi 1 e 2, prevede tre distinte condotte del datore di lavoro in ordine ai libri matricola e paga : essi devono essere presentati (ossia **tenuti**) presso il luogo dove si svolge il lavoro, non devono essere da lì **rimossi**, neppure temporaneamente, e devono essere **esibiti** agli organi di vigilanza.

Mentre fino la 31.12.2006 la sanzione per l'omessa istituzione o esibizione del libro matricola andava da 25 a 154 euro, ai sensi dell'art. dell'art. 195 D.P.R. n. 1124/1965 se il datore di lavoro fosse assoggettato all'assicurazione obbligatoria gestita dall'Inail oppure da 5 a 30 euro ai sensi dell'art. 142 del D.P.R. 1422/1924 in caso di assicurazione gestita da altri enti, con il 2007 l'art. 1178 della Finanziaria, L. 27.12. 2006, n. 296, ha inasprito il regime sanzionatorio per chi non istituisce oppure omette di esibire i due libri obbligatori agli organi di vigilanza. La sanzione, per ciascuna delle due condotte, dal 1° gennaio 2007, va da 4000 a 12000 euro.

Lo scopo di questo innalzamento degli importi delle sanzioni è stato quello di scoraggiare i mancati adempimenti degli obblighi di registrazione dei lavoratori. Infatti prima dell'intervento operato con la finanziaria, il datore di lavoro che voleva sfuggire le sanzioni previste per il "lavoro nero", (da 1500 a 12000 euro a carico di chi impiega lavoratori non risultanti da scritture o documentazioni obbligatorie, ex art. 36-bis legge n. 248/2006⁹), poteva omettere l'esibizione di libri "irregolari" incorrendo nel più blando trattamento punitivo comminato per la mancata esibizione¹⁰ visto sopra.

Per superare queste prassi elusive la sanzione per entrambe le condotte di omessa istituzione od omessa esibizione è ora fissata fra il minimo di 4000 ed il massimo di 12000 euro.

Come ha precisato il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale¹¹, l'omessa istituzione ricorre sia quando il datore di lavoro è del tutto sprovvisto di libro matricola e di libro paga, sia quando abbia in uso tali documenti non vidimati dagli istituti previdenziali, oppure non dichiarati conformi all'originale da parte del datore di lavoro o degli altri soggetti abilitati.

Si parla invece di irregolare tenuta della documentazione obbligatoria quando i libri, correttamente istituiti, sono stati vidimati o dichiarati conformi tardivamente, ossia posteriormente rispetto alla data del primo lavoratore iscritto. Secondo la dottrina¹² tale ipotesi si verificherebbe anche quando il datore di lavoro che deve vidimare i libri presso l'Inps si rivolge all'Inail o viceversa, oppure perché la vidimazione manca di alcuni dati. Per tutte queste fattispecie le sanzioni applicabili sono da euro 125 a 770 (art. 195 D.P.R. 1124/1965) per i soggetti assicurati Inail e da euro 25 a 150 (art. 142 R.D. 1422/1924) per gli assicurati Inps.

Per quanto riguarda le altre due condotte, ossia l'omessa esibizione e la rimozione, occorre chiarire che l'elemento distintivo fra le due condotte consiste nell'ostacolare il compito degli organi ispettivi, ossia nell'impedire di verificare che i lavoratori presenti sul luogo di lavoro siano regolarmente assunti, anche attraverso il controllo di altri documenti.

Ecco quindi che, pure in assenza dei libri matricola e di paga, se il datore di lavoro è in grado di esibire la copia della comunicazione di assunzione spedita al Centro per l'Impiego, ovvero della comunicazione all'Inail del numero del codice fiscale del lavoratore, non si configura la omessa esibizione dei libri obbligatori ma la loro "temporanea rimozione", colpita dalle minori sanzioni viste sopra per la irregolare tenuta degli stessi.

Ne deriva che la più grave violazione dell'omessa esibizione, punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 4000 a 12000 euro si concretizza, oltre che con la mancanza dei libri obbligatori, con l'assenza di altra documentazione che consenta al personale ispettivo di verificare

⁹ Vedi sopra, p. 3 lettera A.

¹⁰ Cfr., Messineo-Grasso, *Lotta al sommerso e libri matricola e paga*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 4/2007, p. 353

¹¹ Circolare n. 4024 del 29 marzo 2007, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 16/2007, p. XXV e ss.

¹² Cfr., P. Rausei, *Libri matricola e paga: obblighi e sanzioni*, cit, p. VI

tempestivamente (cioè nel corso dell'accesso al cantiere) e con certezza l'assoluta regolarità dei rapporti instaurati.

E' sorto il problema di quante sanzioni applicare in caso di infrazioni riguardanti entrambi i libri obbligatori.

Ci si è chiesti cioè se l'omessa istituzione sia del libro paga che del libro matricola comporti l'irrogazione di una sola sanzione da 4000 euro oppure due, così come la mancata esibizione dell'uno e dell'altro.

Il Ministero del Lavoro ha opinato per colpire con due distinte sanzioni la mancata istituzione dei due libri, poiché applicandone una sola si finirebbe con il trattare in maniera ingiustamente differenziata chi ha mancato di istituire un solo libro, da chi ha eluso la normativa con riferimento ad entrambe le scritture obbligatorie.

Riguardo invece alla mancata esibizione dei due libri, il Ministero propende per l'applicazione di una sola sanzione da 4000 euro, poiché, diversamente ragionando, applicando cioè due sanzioni da 4000 euro ciascuna in misura ridotta, avremmo un totale di 8000 euro, palesemente inconciliabile con la situazione che si verificherebbe a carico di chi, avendo a disposizione un solo libro ed esibendo quello solo, risponderebbe del meno grave illecito di "rimozione" dei libri obbligatori, sanzionato come si è visto in misura nettamente inferiore.

Quanto poi alla rimozione appunto, per evitare di porre sullo stesso piano comportamenti di diversa gravità (rimozione di uno solo o di ambedue i documenti), si afferma che trova applicazione una violazione per ciascun libro (sanzione ridotta da euro 250 o da euro 50 a seconda che il soggetto sia o meno tenuto all'assicurazione Inail)¹³.

Registro infortuni

L'art. 4 del D. Lgs. 19.09.1994 n. 626 fa obbligo a ciascun datore di lavoro in tutti i settori di attività privati o pubblici di tenere un registro dove sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Le aziende che intendono avvalersi di sistemi informativi automatizzati possono essere autorizzate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro all'adozione di un modello sostitutivo a schede individuali (D. M. Ministro Lavoro n. 279 10.08.1984).

Il registro, da tenersi presso il luogo di lavoro, deve contenere le annotazioni relative alle generalità del lavoratore, cause e circostanze dell'infortunio e la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

Il documento, vidimato dalla competente Asl, è tenuto a disposizione degli organi di vigilanza. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dall'unità sanitaria locale¹⁴.

La sanzione per il mancato rispetto delle norme in materia di tenuta del registro infortuni è amministrativa, e va da 516 a 3098 euro, in base all'art. 89 del d.Lgs. 626/1994.

4. Le misure urgenti per il contrasto del lavoro nero.

L'art. 36-bis della legge 4 agosto 2006, n. 248, di conversione del d.l. 4 luglio 2006, n. 223 nel tentativo di agevolare l'opera di prevenzione e di repressione degli illeciti commessi dalle aziende che lavorano nell'edilizia, ha riconosciuto agli organi ispettivi del Ministero del Lavoro un penetrante potere di sospensione dell'attività svolta da tali aziende in caso di impiego di lavoratori irregolari, ed inoltre ha imposto un obbligo di identificazione di tali lavoratori, visibile per i soggetti cui la legge demanda le visite ispettive.

¹³ Così nella Circolare n. 4024 del Ministero lavoro e Previdenza Sociale n. 4024, *cit.*

¹⁴ Così l'art. 23 del D.Lgs. 19.09.1994, n. 626

Le due novità hanno come campo di applicazione le aziende ed i lavoratori che operano nei cantieri edili.

Per cantiere edile si intendono i luoghi dove si svolgono i lavori descritti nell'allegato I del D.Lgs. n. 494/1996¹⁵ e cioè:

1. I 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. Gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Lavoro nei cantieri: Tessera di riconoscimento o registro

Nell'ambito di tali luoghi il comma 3 dell'art. 36-bis citato fa obbligo a tutti i datori di lavoro di munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e nome o ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro. Impone inoltre a ciascun lavoratore di esporre la tessera di riconoscimento.

Non c'è nessun modello predeterminato di tesserino, né lo stesso deve essere soggetto a particolari vidimazioni. Oltre agli elementi richiesti dalla legge, possono essere inseriti altri dati, come il numero di matricola o la residenza. Opportuno sembra essere l'accorgimento della plastificazione. Appare comunque importante per il datore di lavoro consegnare la tessera al lavoratore con una informativa relativa all'obbligo dell'esposizione e le relative sanzioni e acquisire una ricevuta di avvenuta consegna del "badge" sottoscritta dal consegnatario.

MODELLO TESSERA DI RICONOSCIMENTO PER LE LAVORAZIONI IN CANTIERE

FOTO	Cognome e Nome del lavoratore _____
	Nato il _____ a _____ _____
	Impresa _____
	Sede _____
	P.IVA _____

Tessera di riconoscimento (art. 36-bis, Legge n. 248/06)

In alternativa, i soli datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti (cioè al massimo 9), prosegue il comma 4 della medesima disposizione, possono adottare un registro su cui andranno annotati gli estremi del personale giornalmente impiegato nel cantiere. Nel computo delle unità lavorative, si tiene conto di ogni lavoratore, a prescindere dalla tipologia contrattuale applicata, compresi i lavoratori autonomi.

¹⁵ Cfr., Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 28 settembre 2006, n. 29, in *Guida al Lavoro*, n. 40, 6 ottobre 2006, p. 21

Il registro, che deve essere preventivamente vidimato dalla competente Direzione Provinciale del Lavoro, va compilato ogni giorno, annotandovi gli estremi dei lavoratori presenti in cantiere (e non muniti di cartellino) nella giornata lavorativa.

L'onere della tenuta del registro e della sua gestione sembra francamente più pesante della dotazione dei cartellini di identificazione. In tale documento infatti devono trovare registrazione anche i lavoratori non subordinati che hanno un rapporto continuativo con l'impresa, come i collaboratori coordinati e continuativi a progetto e associati in partecipazione (così viene interpretato il riferimento ai lavoratori autonomi¹⁶). Inoltre se un'impresa lavora con lavoratori diversi in più cantieri, deve istituire un registro diverso per ciascun cantiere dove risulta impegnata.

Entrambi gli obblighi sono in vigore dal 1° ottobre 2006 e le sanzioni vanno da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato a carico del datore di lavoro che non fornisce il tesserino, o che non ha in cantiere il registro vidimato ed aggiornato, e da 50 a 300 euro a carico di ogni lavoratore che non esponga il cartellino consegnatogli dal datore di lavoro.

Lavoro nei cantieri: provvedimento di sospensione e massimizzazione

L'art. 36-bis della legge 4 agosto 2006, n. 248 introduce un importante potere di repressione del lavoro irregolare, consentendo agli ispettori del lavoro di sospendere i lavori nell'ambito dei cantieri edili laddove si 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 artt. 4, 7 e 9 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni.

Circa i presupposti dell'esercizio di tale potere la circolare n. 29 citata spiega che la sospensione dei lavori deve penalizzare la singola azienda che opera nel cantiere e che presenta gli elementi di irregolarità richiesti dalla norma, aggiungendo che diversamente si finirebbe con il penalizzare le altre imprese che operano correttamente nello stesso luogo di lavoro.

La percentuale di personale pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori ivi impiegati che non risulta nelle documentazioni obbligatorie si computa contando i lavoratori totalmente sconosciuti alla Pubblica Amministrazione.

Pertanto non integrano il calcolo soggetti che pur essendo iscritti nel libro matricola, non risultano nel libro di paga oppure pur registrati non sono stati oggetto di comunicazione al Centro per l'impiego o all'Inail.

Inoltre la determinazione della percentuale di personale irregolare deve farsi con riguardo alla totalità dei lavoratori dell'azienda x presenti al momento dell'accesso ispettivo e risultanti dalle scritture obbligatorie, quindi regolari, e verificando se il numero di quelli irregolari raggiunge o supera il 20 per cento della prima cifra.

L'esempio riportato in circolare riguarda appunto l'impresa x che esibisce agli ispettori un libro matricola (o uno stralcio) sul quale figurano iscritti 7 lavoratori, occupati regolarmente nel cantiere dove avviene il controllo, mentre gli accertamenti *in loco* identificano in attività 10 operai da essa dipendenti. Siamo in presenza di 3 lavoratori irregolari su un totale di 7 regolari, ovvero di una percentuale del 42 % di irregolari, che determina l'esercizio del potere di sospensione.

In alternativa alla presenza del personale non in regola con le scritture obbligatorie, la norma in esame consente di sospendere le lavorazioni poste in essere in cantiere da quelle aziende che commettano "reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli artt. 4, 7 e 9 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni".

Si precisa a riguardo che la materia è disciplinata dalla citata legge n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva e che in sintesi¹⁷ le disposizioni richiamate stabiliscono:

- art. 4 : la durata massima della prestazione lavorativa è di 48 ore per ogni periodo di sette giorni, comprese le ore di lavoro straordinario. Il contratto collettivo può però stabilire altro limite massimo settimanale, purchè la media settimanale, calcolata nell'arco di 4, 6 o 12 mesi, non superi le 48 ore.

¹⁶ Cfr., Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 28 settembre 2006, n. 29, *cit.*, p. 24

¹⁷ Cfr., schematicamente, Bonati-Gremigni, *Guida pratica al lavoro*, *cit.*, 2007, p. 252 e ss

- Art. 7 : salve le deroghe introdotte dai contratti collettivi, ogni 24 ore il lavoratore ha diritto la riposo giornaliero, ovvero a 11 ore di riposo consecutivo (le 11 ore di riposo valgono per ogni periodo di 24 ore, che decorre dall'inizio della prestazione lavorativa)
- Art. 9 : salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, che si cumula con il riposo giornaliero di cui al punto precedente.

Le violazioni devono essere reiterate: ciò significa, secondo le direttive ministeriali, che la sospensione può disporsi solo se viene accertata, nell'arco temporale degli ultimi cinque anni, ai sensi dell'art. 8-bis della legge 689/1981, più di una violazione alle norme citate in materia di tempi di lavoro e di riposo.

Il potere di sospensione è rimesso ai soli organi ispettivi delle Direzioni periferiche del Ministero del Lavoro. Quand'anche la segnalazione delle irregolarità riscontrate provenga dalle altre agenzie richiamate dall'art. 36-bis D.L. 223/2006, ossia dal personale ispettivo dell'Inps o dell'Inail, la sospensione non è obbligatoria ed andrà disposta solo in caso di violazioni gravi e non verrà adottata se il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori è di lieve entità oppure se l'interruzione dell'attività in corso da parte dell'impresa "irregolare" possa creare a sua volta un pericolo per i lavoratori delle altre ditte presenti nel cantiere (demolizioni in stadio avanzato, scavi aperti su strade di grande traffico ecc.).

Con riferimento alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero", va detto che il comma 7 dell'art. 36-bis D.L. 223/2006 ha riscritto il contenuto dell'art. 3 del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito nella legge 23 aprile 2002, n. 73 stabilendo 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 euro 1500 euro 12000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo."

L'accertamento deve quindi essere finalizzato ad individuare lavoratori presenti nel cantiere e non risultante da alcuna scrittura obbligatoria o comunicazione, e anche ad appurare i giorni di lavoro effettivamente prestati, onde consentire alla Direzione provinciale del Lavoro competente "l'irrogazione" della sanzione.

5. La presenza di lavoratori minorenni nei cantieri edili

Non sembrano esserci dubbi circa l'impossibilità dell'assunzione di lavoratore minorenne nell'ambito delle attività di cantiere.

La normativa speciale per questa tipologia di lavoratori, legge 17 ottobre 1967, n. 977, modificata dal D.Lgs. n. 345 del 4 agosto 1999, divideva i minori di anni 18 in due categorie:

- **bambini**, ossia coloro che non hanno ancora compiuto i 15 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico. Ad essi è vietato lo svolgimento di qualsiasi attività di lavoro con l'eccezione delle attività artistiche, culturali, sportive o pubblicitarie che devono essere preventivamente autorizzate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro, non pregiudicare le esigenze di sviluppo del minore o la frequenza scolastica, ed avere l'assenso scritto dei genitori.
- **adolescenti**, ossia minori di età compresa fra i 15 ed i 18 anni cui è consentito svolgere, sotto la sorveglianza di soggetti formatori e con l'assenso delle Asl e la preventiva autorizzazione delle Direzioni Provinciali del Lavoro, solo alcune tipologie di lavorazioni.

E' espressamente vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni indicate nell'allegato I della legge 967/1967, tra le quali figurano :

- ◇ Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne alle costruzioni.
- ◇ Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.
- ◇ Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.

- ◇ Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza.

Il divieto è derogabile solo se si impiegano gli adolescenti alle predette lavorazioni per scopi didattici o formativi. Quindi adibire un adolescente ad attività di cantiere richiede in buona sostanza la stipula di un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione. Con tale contratto si vuole garantire ai giovani, che acquisiscono la capacità lavorativa a 15 anni, secondo l'articolo 2 del Codice Civile, di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro. L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale¹⁸.

In realtà l'età minima per accedere a questa tipologia contrattuale deve intendersi elevata, a partire dal 1° settembre 2007, da 15 a 16 anni. Infatti l'art. 1 d. 622 della legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007), ha elevato l'età minima di ammissione al lavoro, disponendo che *"L'istruzione impartita per almeno dieci anni e' obbligatoria ed e' finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di eta'. L'eta' per l'accesso al lavoro e' conseguentemente elevata da quindici a sedici anni."* L'ultimo capoverso del comma 622 rimanda espressamente la decorrenza dell'innalzamento dell'obbligo di istruzione dall'anno scolastico 2007-2008.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale¹⁹, ha rilevato a riguardo che in tal modo si afferma il principio in virtù del quale l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra assolvimento dell'obbligo scolastico ed accesso al lavoro. Infatti l'assolvimento del suddetto obbligo, volto a tutelare la crescita psicointellettuale del minore, fa presumere raggiunta da parte del minore la maturità necessaria affinché possa svolgere legittimamente attività lavorativa. E' proprio questo, sostiene il Ministero, il principio che è stato espresso da ultimo dalla recente Legge Finanziaria, in particolare ove si afferma che l'innalzamento dell'obbligo di istruzione ad almeno 10 anni determina quale "conseguenza" l'aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro. Pertanto, indipendentemente dal fatto che la Legge Finanziaria sia entrata in vigore dal 1° gennaio 2007, poiché la stessa fa espressamente decorrere l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a far data "dall'anno scolastico 2007/2008" si ritiene che "conseguentemente" dal 1° settembre 2007 decorra anche l'innalzamento a 16 anni dell'età di ingresso al lavoro per i minori.

La mancata osservanza delle cautele stabilite a favore dei lavoratori minorenni è sanzionata penalmente dall'art. 26 della legge 977/1967, che prevede l'arresto fino a sei mesi per il datore di lavoro che adibisce l'adolescente alle lavorazioni vietate e l'arresto non superiore a sei mesi o, in alternativa, l'ammenda fino a dieci milioni allorquando:

1) si ammetta al lavoro il minore che non abbia concluso il periodo di istruzione obbligatoria o che comunque non abbia compiuto i sedici anni (art. 3 della legge n. 977 del 1967, come modificato dall'art. 5 del decreto legislativo n. 345 del 1999 in commento);

2) non si rispettano le modalità di svolgimento delle lavorazioni, dei processi e dei lavori, che, in base all'art. 15 del decreto legislativo n. 345 del 1999, i minori possono svolgere solo per motivi didattici e di formazione professionale e sotto la sorveglianza di formatori (si veda anche l'art. 6 della legge n. 977 del 1967, come modificato dall'art. 7 del decreto legislativo n. 345 del 1999 in commento);

3) non si osservano tutti gli altri molteplici obblighi imposti dal legislatore, come svolgimento delle visite mediche obbligatorie, rispetto degli orari di lavoro e di riposo, comunque finalizzati a salvaguardare la salute e la sicurezza del minore (si vedano gli artt. 7, 8, 15, 17, 18, 21 e 22 della legge n. 977 del 1967.)

¹⁸ Cfr. Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale, circolare n. 40 del 14 ottobre 2004

¹⁹ Nota prot. 9799 del 20 luglio 2007

6. La presenza dei cittadini stranieri nei cantieri edili

Gli obblighi stabiliti dalla legge per il datore di lavoro che impiega nei cantieri manodopera italiana valgono anche in caso di assunzione di personale extracomunitario.

Ricordiamo per sommi capi la complessa procedura che regola l'ingresso in Italia dei cittadini extracomunitari per motivi di lavoro subordinato, ai sensi degli artt. 5 e 5-bis del T.U. delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, n. 286 del 25.07.1998 e degli artt. 29 e seguenti del relativo regolamento, D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394 :

- 1) il datore di lavoro rivolge allo sportello unico per immigrazione istituito presso la Prefettura richiesta autorizzazione al lavoro, che può essere nominativa o generica
- 2) la domanda contiene gli elementi essenziali indicati art. 30 bis DPR 349/1999
- 3) alla domanda devono essere allegati autocertificazioni e proposta di stipula di contratto di soggiorno (art. 30 bis DPR 349/1999)
- 4) lo Sportello unico inoltra domanda al Centro per l'Impiego competente in relazione alla residenza, domicilio o sede legale della azienda richiedente per la verifica, entro 20 gg, della disponibilità di lavoratori residenti compresi extracomunitari iscritti nelle liste di collocamento (art. 30 quinquies DPR 349/1999)
- 5) ricevuta certificazione negativa sulla disponibilità dei lavoratori di cui sopra, ovvero conferma di richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro o ancora decorsi senza esito i 20 gg dall'inoltro senza esito al Centro per l'Impiego, lo Sportello unico acquisisce il nulla osta dalla Questura e la verifica, da parte delle Direzioni Provinciali lavoro, del rispetto delle quote di ingresso (art. 31 DPR 349/1999)
- 6) lo Sportello unico a richiesta del datore di lavoro trasmette il nulla osta e la documentazione del datore di lavoro, assieme al codice fiscale, agli uffici consolari all'estero (art. 22 T.U.)
- 7) lo straniero all'estero deve chiedere all'ufficio consolare entro i termini di validità del nulla osta il visto d'ingresso per l'Italia
- 8) lo straniero ha 8 gg di tempo, dall'ingresso in Italia, per recarsi presso lo Sportello Unico e sottoscrivere il contratto di soggiorno previa esibizione di visto, certificato attribuzione codice fiscale, titolo idoneo che dimostri modalità alloggio (art. 35 DPR 349/1999)
- 9) lo Sportello unico richiede il rilascio del permesso soggiorno per lavoro subordinato alla Questura e comunica allo straniero la data della convocazione presso la stessa per rilievi fotodattiloscopici (art. 36 DPR 349/1999)
- 10) in virtù di apposita convenzione stipulata tra il Ministero dell'Interno e Poste Italiane SPA, a partire dall'11 dicembre 2006 le richieste di una serie di tipologie di permessi o di carta di soggiorno vanno presentate dall'interessato presso gli Uffici Postali abilitati, utilizzando l'apposito kit disponibile presso tutti gli uffici postali, i Patronati ed i Comuni abilitati. All'atto della presentazione della istanza, lo straniero deve provvedere al pagamento di € 30,00, così come stabilito con Decreto del Ministro dell'Interno del 12 ottobre 2005²⁰. L'istanza di primo rilascio di permesso di soggiorno per lavoro subordinato viene predisposta e stampata direttamente dallo Sportello Unico per l'Immigrazione, che ha già emesso il necessario nulla osta, e consegnata allo straniero unitamente alla busta da usare per l'inoltro all'Ufficio Postale. L'interessato dovrà quindi inserire l'istanza – sulla quale va applicata una marca da bollo da 14,62 euro – e l'ulteriore documentazione prescritta nella busta da consegnare aperta all'ufficio postale, ove si procede al riconoscimento dello straniero stesso, unica persona abilitata alla presentazione della domanda.

Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato è rilasciato quindi a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato. La durata di tale permesso è quella prevista dal contratto di soggiorno e non può, comunque, superare:

- ❖ la durata complessiva di nove mesi, in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale;

²⁰ Tutte le informazioni sulla nuova procedura sono disponibili sul sito: <http://www.portaleimmigrazione.it/>

- ❖ la durata di un anno in caso di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- ❖ la durata di due anni in caso di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Anche per i cittadini extracomunitari regolarmente presenti in Italia è necessaria la stipula di contratto di soggiorno per lavoro subordinato per l'ottenimento del relativo permesso (comma 3-bis art. 5 T.U. 286/1998). Peraltro alcuni permessi di soggiorno possono essere utilizzati anche per attività differenti da quelle relative al titolo di soggiorno posseduto senza necessità di trasformare immediatamente il permesso stesso.

In particolare, i permessi di soggiorno rilasciati per famiglia, lavoro autonomo, asilo, motivi umanitari, integrazione minori possono essere utilizzati anche per svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma (art. 14 D.P.R. 394/1999).

Il datore di lavoro può assumere manodopera extracomunitaria anche priva di specifico permesso di soggiorno, purchè²¹:

- a) abbia presentato la domanda di rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione entro 8 giorni dall'ingresso nel territorio nazionale
- b) abbia sottoscritto il contratto di soggiorno per lavoro
- c) sia in possesso di copia del modello di richiesta del permesso di soggiorno rilasciata dallo Sportello unico per l'immigrazione
- d) sia in possesso della ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta del permesso di soggiorno rilasciata dall'ufficio postale abilitato

Ancora, il Ministero dell'Interno con la direttiva del 5 agosto 2006²² diretta a garantire i diritti dello straniero che abbia in corso il rinnovo del permesso di soggiorno, ha chiarito che per tutto il periodo necessario all'Amministrazione per portare a termine le procedure di rinnovo, lo straniero può contare sulla piena legittimità del soggiorno e continuare a godere dei diritti connessi al possesso del permesso stesso, purché ricorrano le seguenti condizioni:

- la domanda di rinnovo sia stata presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso;
- sia stata verificata la completezza della documentazione prescritta a corredo della richiesta di rinnovo;
- sia stata rilasciata dall'ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rinnovo.

Gli effetti dei diritti esercitati nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno cessano solo in caso di mancato rinnovo, revoca o annullamento del permesso stesso.

Alla luce di tali disposizioni è, pertanto, ad esempio pienamente legittimo nelle more del rinnovo, iscriversi al SSN, rinnovare la Carta di identità scaduta, fare un cambio di residenza o godere delle prestazioni previdenziali. In tale fase il lavoratore straniero potrà inoltre, del tutto legittimamente, sia proseguire il rapporto di lavoro in corso sia instaurare un nuovo rapporto di lavoro.

A tale orientamento si è adeguato anche l'Inps, chiarendo, in un messaggio del 16 ottobre 2006²³, che ai fini dell'iscrizione assicurativa prevista dalla normativa vigente, le Sedi provvederanno a tale adempimento previa presentazione da parte del lavoratore straniero del cedolino attestante l'avvenuta richiesta di rinnovo.

L'orientamento espresso con la ritenuta sufficienza della ricevuta della istanza di rilascio del permesso di soggiorno per svolgere attività lavorativa subordinata nasce "dalla considerazione che la valutazione positiva dei requisiti soggettivi per l'ingresso ed il soggiorno del lavoratore straniero sia sottesa al rilascio del nulla osta al lavoro, a cui immediatamente segue la stipula del contratto di soggiorno"²⁴. Analogamente si può ritenere per la possibilità di continuare l'esercizio di attività lavorativa con il possesso dell'istanza di rinnovo del permesso.

Adempimenti del datore di lavoro

Nulla cambia come si è detto circa gli obblighi già in vigore per l'assunzione di lavoratori italiani.

²¹ Così Direttiva Ministero Interno n. 749 del 22.02.2007

²² Direttiva Ministero Interno n. 11050 del 05.08.2006, in <http://www.cir-onlus.org/Archiviogiuridico.htm>

²³ Inps, Messaggio n. 27641 del 16-10-2006, in <http://www.cir-onlus.org/Archiviogiuridico.htm>

²⁴ Cfr., Circolare Ministero dell'Interno n. 16 del 2 aprile 2007

Pertanto, il datore di lavoro che occupa nei cantieri manodopera straniera è tenuto ad effettuare le comunicazioni al **Centro per l'impiego competente** dell'assunzione, delle variazioni e della cessazione del relativo rapporto di lavoro entro i termini previsti dalla legge (il giorno antecedente in caso di assunzione, entro i 5 giorni successivi negli altri casi²⁵). La sanzione per il mancato adempimento di tali obblighi è quella già riportata da 100 a 500 euro ai sensi dell'art. 19 comma 3 D. Lgs. N. 276/2003.

L'art. 36-bis del D.P.R. n. 394/1999 prevede inoltre altra comunicazione obbligatoria, ma allo **Sportello unico per l'immigrazione**, da farsi a cura del datore di lavoro entro 5 giorni, avente ad oggetto la data di inizio, di cessazione del rapporto di lavoro nonché il trasferimento di sede del lavoratore. La conseguenza per le omissioni predette è indicata nell'art. 22 comma 7 del T.U. n. 286/1998, e consiste nella sanzione amministrativa da 500 a 2500 euro²⁶. Per l'accertamento e l'irrogazione è competente il Prefetto. Ne consegue che l'organo di polizia che accerta l'infrazione deve inviare una semplice constatazione alla Prefettura²⁷, competente alla notifica del verbale nei termini di cui all'art. 14 L. n. 689 del 1981 .

Occorre peraltro richiamare il disposto dell'art. 22 comma 12 del T.U. n. 286 del 1998 secondo cui il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, è punito con l'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da lire due milioni a lire sei milioni.

Con una pronuncia risalente²⁸ il Ministero del Lavoro aveva preso posizione sulla cumulabilità delle sanzioni amministrative previste per le omesse comunicazioni al centro per l'Impiego con quella stabilita per la contravvenzione di cui al T.U. citata.

In base ad argomentazioni di ordine logico e giuridico aveva negato l'applicabilità delle sanzioni amministrative in luogo della sola pena dell'arresto, non trovando ammissibile applicare una sanzione amministrativa in relazione ad inadempienze cui il datore di lavoro non avrebbe comunque potuto far fronte, mancando il presupposto di legge necessario alla regolare assunzione e cioè il permesso di soggiorno valido per motivi di lavoro.

Se il datore di lavoro non può occupare il lavoratore straniero privo del permesso di soggiorno - tanto che la violazione al precetto è presidiata da sanzione penale -, sosteneva il Ministero del Lavoro, non può per ciò solo comunicare agli organi amministrativi competenti l'assunzione, né adempiere agli altri obblighi amministrativi che discendono tutti dall'assunzione del lavoratore.

Si tratterebbe, in altre parole, di un illecito amministrativo impossibile per inesistenza dell'oggetto, venendo a mancare la possibilità della legittima assunzione del lavoratore quale presupposto e fondamento dei conseguenti obblighi di comunicazione.

L'interpretazione non convince, anche perché è analoga a quella usata da alcuni autori²⁹, inclini a ritenere che la presenza del reato contravvenzionale previsto dall'art. 22 citato impedisca altresì di assoggettare il datore di lavoro che occupa in nero lavoratori stranieri alla maxisanzione di cui all'art. 36-bis comma 7 L. 248/2006, da euro 1500 a 12000 per ogni lavoratore non risultante da scritture o documentazioni obbligatorie oltre ad euro 150 per ogni giorno di lavoro effettivo svolto.

La tesi ha come fondamento la posizione pienamente illecita dello straniero privo del permesso di soggiorno impiegato in un cantiere, che non sarebbe per questo passibile di regolarizzazione. Per cui l'intero disvalore dell'attività vietata finirebbe con l'essere assorbita dall'illecito penale di cui all'art. 22 comma 12 T.U. n. 286/1998.

In realtà si può replicare che già il legislatore nell'introdurre la maxisanzione dell'art. 36-bis comma 7 L. 248/2006 fa salva la possibilità del concorso di altre conseguenze previste in altri settori dell'ordinamento, restando ferma *“l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore”*. In secondo luogo l'area indicata dall'art. 36-bis della Bersani è più ampia dell'ambito di applicazione dell'art. 22 comma 12 del T.U. sull'immigrazione, non contemplando solo il rapporto

²⁵ Vedi sopra, n. 5

²⁶ Così la Circolare Ministero dell'Interno n. 2768 del 25 ottobre 2005, in <http://www.cir-nlus.org/Archiviogiuridico.htm>

²⁷ Così Ruggeri-Curati, *La disciplina degli stranieri*, Forlì, 2007, p. 132

²⁸ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circ. n. 2 del 14 gennaio 2002

²⁹ Cfr., Pennesi-Papa, *Lotta al sommerso e sicurezza sul lavoro: primi orientamenti interpretativi*, in *Guida al lavoro*, n. 36/2006, p. 13 e ss

del lavoratore subordinato privo del permesso specifico. Come affermato dallo stesso Ministero del Lavoro³⁰, diversi sono gli oggetti giuridici delle due norme. La previsione penale disciplina i flussi migratori di lavoratori extracomunitari e contrasta la permanenza dei clandestini sul territorio nazionale. La sanzione amministrativa si riferisce al lavoro sommerso *tout court*, indipendentemente dalla cittadinanza dei lavoratori interessati e dalla qualificazione del rapporto di lavoro.

Proprio la diversità degli obiettivi delle due normative induce a ritenere che in caso di omissione delle comunicazioni obbligatorie, il datore di lavoro debba risponderne sia con le sanzioni previste dall'art. 19 comma 3 D. Lgs. N. 276/2003, sia con quelle indicate dall'art. 22 comma 7 del T.U. n. 286/1998.

Tra i cambiamenti operati nella materia in esame dalla legge finanziaria del 2007 va senz'altro ricordata l'abrogazione, per opera del comma 1184 L. 27.12.2006 n. 296, di quella parte dell'art. 7 comma 1 del T.U. n. 286/1998 che imponeva al datore che assumeva alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario di comunicarlo in Questura entro 48 ore. Ora l'articolo in esame³¹ sopravvive per il solo obbligo di comunicazione all'autorità locale di pubblica sicurezza (Comune laddove non è previsto ufficio della Polizia di Stato) da parte di chi dà alloggio, ospita o cede il godimento o la proprietà di un immobile ad un cittadino extracomunitario. L'inottemperanza è sanzionata amministrativamente con la somma da 160 a 1100 euro, che vengono introitati dallo Stato mentre l'autorità competente ad ricevere il rapporto e ad emettere l'ordinanza ingiunzione è il Prefetto.

Reati in materia di occupazione di lavoratori stranieri

Art. 12 comma 5 T.U. 286/1998

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni.

La condotta incriminata è quella del favoreggiamento, propria di chi non solo è a conoscenza della permanenza illegale del soggetto extracomunitario nel territorio dello Stato, ma intende trarre profitto dalla sua condizione di clandestinità.

Il reato è cioè punibile a titolo di dolo specifico consistente nella finalità di trarre un vantaggio ingiusto dalla condizione dello straniero.

La giurisprudenza di legittimità ha individuato il profitto ingiusto ogniqualvolta venga violata la normativa sul collocamento della manodopera, corrispondendo retribuzioni inferiori a quelle previste dai contratti collettivi per la medesima categoria di lavoratori, o con orari di lavoro più ampi, oppure omettendo la concessione della giornata di riposo, oppure ancora il pagamento dello straordinario³². Occorre insomma che approfittando dello stato di inferiorità psicologica in cui versa chi non può ricorrere all'Autorità Giudiziaria a causa del suo stato di clandestinità, il soggetto attivo imponga condizioni particolarmente onerose ed esorbitanti dal rapporto sinallagmatico.

Nel caso di locazione di unità abitative, non è sufficiente che l'agente abbia favorito la permanenza nel territorio dello Stato di immigrati clandestini mettendo loro a disposizione un alloggio in locazione, se non ricorrono le condizioni di grave disagio rappresentate dalla sporcizia ed inadeguatezza dei locali, accompagnate dalla richiesta di un prezzo del tutto sproporzionato ad un rapporto fondato sulla *par condicio* tra le due parti contrattuali³³.

Art. 22 comma 12 T.U. 286/1998

12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia

³⁰ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circ. n. 8906 del 4 luglio 2007

³¹ Che era stato abrogato dal D.L. n. 10 del 15 febbraio 2007, non convertito però, nella parte abrogativa della norma in esame, dalla legge di conversione n. 46 del 6 aprile 2007.

³² Cass. Pen., Sez. I, 28 novembre 2003 n. 66070

³³ Cfr., A. Di Francia, *La condizione giuridica dello straniero in Italia*, Giuffrè, 2006, p. 549 ess.

stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Se la condotta del soggetto attivo non è finalizzata al conseguimento di un profitto in contrasto con l'ordinamento ma si esplica con l'assunzione di un lavoratore subordinato privo del permesso di soggiorno specifico, ovvero scaduto ma in assenza di richiesta di rinnovo proposta nei termini, ricorre l'ipotesi contravvenzionale sopra indicata.

Essa risulta integrata con la semplice colpa. Ne consegue la punibilità del datore di lavoro che esegue accertamenti superficiali circa il possesso del soggetto extracomunitario, fidandosi della mera affermazione³⁴ fatta dal lavoratore, oppure che assume anche un solo lavoratore privo del necessario permesso per lavoro subordinato³⁵ in quanto l'uso della locuzione "cittadini" da parte della norma incriminatrice configura un plurale indeterminativo.

Ai fini della configurabilità del reato previsto dall'art. 22 comma 12 d.lg. 25 luglio 1998 n. 286 - che punisce l'assunzione di cittadini extracomunitari privi di permesso di soggiorno - per "datore di lavoro" deve intendersi colui che procede alla stipulazione del rapporto di lavoro con il cittadino extracomunitario, non assumendo alcuna rilevanza la posizione eventualmente rivestita dal soggetto in una determinata azienda nel cui ambito l'attività lavorativa deve essere svolta.³⁶

Il reato previsto dall'art. 22 comma 12 d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286 si configura in relazione a qualsiasi datore di lavoro (anche non imprenditore) e per qualsiasi numero di lavoratori assunti, essendo volto a sanzionare le indebite assunzioni sia da parte di colui che gestisce professionalmente un'attività di lavoro organizzata che da parte del cittadino, il quale assuma alle sue dipendenze anche un singolo lavoratore irregolare nell'ambito della collaborazione personale o familiare³⁷.

Il reato in esame è integrato anche in caso di occupazione di lavoratori privi del permesso di soggiorno e assunti con il "patto di prova" previsto dall'art. 2096 c.c., in quanto la norma non distingue tra rapporti di lavoro stabili o soggetti a condizione³⁸.

Non essendo la fattispecie sopra delineata un'ipotesi speciale del reato di favoreggiamento della permanenza di stranieri nel territorio dello Stato in condizioni di illegalità, ne consegue che i due reati possono concorrere tra di loro³⁹.

Art. 24 comma 6 T.U. 286/1998

6. Il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze, per lavori di carattere stagionale, uno o più stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, è punito ai sensi dell'articolo 22, comma 12.

Si tratta dell'ipotesi speciale del reato previsto dall'art. 22 comma 12, attagliata alla fattispecie del lavoro stagionale.

Art. 6 comma 3 T.U. 286/1998

3. Lo straniero che, a richiesta degli ufficiali e agenti di pubblica sicurezza, non esibisce, senza giustificato motivo, il passaporto o altro documento di identificazione, ovvero il permesso o la carta di soggiorno è punito con l'arresto fino a sei mesi e l'ammenda fino a lire ottocentomila.

Si tratta della disposizione che nei cantieri, come in altre parti del territorio dello Stato, consente agli organi di polizia non solo di verificare l'identità del soggetto extracomunitario ma il possesso del titolo legittimante al soggiorno.

Pur essendosi succedute varie sentenze sulla punibilità dello straniero che omette l'esibizione di quanto riportato nella norma, discutendosi se dovesse trovare applicazione anche quando la mancata esibizione dipendesse da una causa di forza maggiore, ad esempio per non essere il soggetto in possesso di alcun documento identificativo, perché entrato clandestinamente nel nostro territorio nazionale, oggi si può dire che la giurisprudenza di Cassazione è ormai

³⁴ Cass. Pen., Sez. I, 2 febbraio 2006, n. 5887, in *Juris data online*

³⁵ Cass. Pen., Sez. I, 30 marzo 2005, n. 18182, in *Juris data online*

³⁶ Cass. Pen., Sez. I, 22 giugno 2005, n. 34229, in *Juris data online*

³⁷ Cass. Pen., Sez. I, 12 aprile 2005, n. 16431, in *Juris data online*

³⁸ Cassazione penale, Sez. I, 08 febbraio 2005, n. 8661, in *Juris data online*

³⁹ Cassazione penale, Sez. I, 08 aprile 2003, n. 41638, in *Juris data online*

tetragona nel sostenere che sussiste il reato in esame anche quando lo straniero, richiestone dagli ufficiali o agenti di pubblica sicurezza, non esibisca un proprio documento di identità, non potendo essere considerato giustificato motivo il fatto di non possederli⁴⁰.

Il solo possesso del permesso di soggiorno o del cedolino attestante la presentazione dell'istanza per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro non basta ai fini della corretta identificazione dei cittadini extracomunitari. Il permesso di soggiorno infatti non è un documento di identità o di riconoscimento ma solo un titolo autorizzatorio.

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, riportando un parere formulato dal Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza⁴¹, ha chiarito che, in assenza di specifica previsione normativa, al permesso di soggiorno non può essere attribuito valore di documento di riconoscimento, trattandosi esclusivamente di un'autorizzazione a risiedere regolarmente nel nostro Paese.

Pertanto in caso di mancata esibizione di un valido documento di riconoscimento, cioè di passaporto o documento equipollente, verificata l'assenza di un giustificato motivo, lo straniero che non esibisce tale documento incorre nel reato contravvenzionale di cui alla norma in esame e va assoggettato alle procedure di identificazione presso gli uffici delle Forze di Polizia competenti ai rilievi fotodattiloscopici e alla comparazione delle impronte, ai sensi degli artt. 349 c.p.p e 6 comma 4 T.U. n. 286/1998.

⁴⁰ Recentemente, Cass. Pen., Sez. I, 17 gennaio 2007, n. 4646, in *Juris data online*

⁴¹ Circolare n. 399/M352 del 7/7/2004, in *Piemmenews*, Circolari e Note, Stranieri

7. Gli organi ispettivi e l'accesso ai cantieri

A chi compete il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle norme in materia di lavoro subordinato ?

Il legislatore ha incaricato organismi diversi in ragione della diversità degli interessi tutelati dalle normative che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato. Vediamo quali.

- **Direzioni regionali e provinciali del lavoro:** ad esse, quali articolazioni periferiche del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, è affidata la verifica degli adempimenti in tema di lavoro e legislazione sociale. Con le stesse finalità l'Arma dei Carabinieri opera con un Comando per la Tutela del Lavoro a Roma presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con 101 Nuclei Ispettorato del Lavoro capillarmente presenti su tutto il territorio nazionale, individuati presso le Direzioni Provinciali del Lavoro - Servizio Ispezione del Lavoro di ogni capoluogo di provincia. Questo personale ha la qualifica di agente ed ufficiale di polizia giudiziaria.
- **INPS, INAIL, INPGI, ENASARCO, ENPALS:** agli ispettori che dipendono da detti enti compete l'accertamento delle violazioni connesse con l'evasione totale o parziale dei contributi previdenziali ed assicurativi. Segnalano inoltre alla Direzione provinciale del Lavoro le violazioni alle norme in materia di legislazione sul lavoro.
- **Guardia di Finanza:** il Corpo della Guardia di finanza assolve le funzioni di polizia economica e finanziaria a tutela del bilancio pubblico⁴²; ha compiti di prevenzione, ricerca e repressione delle violazioni in materia di imposte dirette e indirette, tasse, contributi, monopoli fiscali e ogni altro tributo, di tipo erariale o locale ed accede pertanto ai documenti in materia di lavoro subordinato.
- **ASL :** la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalla unità sanitaria locale⁴³ e, per quanto di specifica competenza, dalle Direzioni Provinciali del Lavoro.

E' agli Ispettori del lavoro che l'ordinamento riconosce i poteri più penetranti nella prevenzione e repressione del lavoro sommerso o irregolare. Secondo l'art. 6 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124 (Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro...) detto personale ispettivo opera in qualità di ufficiale di polizia giudiziaria. Non così per il personale di vigilanza di Inps, Inail, Enpals ed altri enti per cui sussiste la contribuzione obbligatoria, che può svolgere l'attività di verifica di propria competenza senza qualifiche di polizia giudiziaria, né di agente né di ufficiale.

Gli ispettori del lavoro hanno un potere di accesso nei cantieri edili che si deve esercitare mediante esibizione di tessera personale di riconoscimento⁴⁴. Essi hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti; non di meno essi dovranno astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge⁴⁵.

La legge attribuisce agli ispettori delle Direzioni Provinciali del Lavoro singolari poteri, che non hanno riferimenti analoghi nelle competenze spettanti agli altri organismi preposti all'osservanza di leggi che prevedono illeciti amministrativi.

Il primo di questi istituti è quello della **diffida**⁴⁶. Il potere di diffida è in realtà una condizione di procedibilità dell'azione sanzionatoria in materia di infrazioni alle normative sul lavoro.

⁴² Art. 2 D.Lgs. 19 marzo 2001, n. 68

⁴³ Art. 23 D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

⁴⁴ "I datori di lavoro e i loro rappresentanti, che impediscano ai funzionari dell'ispettorato del lavoro e ai soggetti indicati nel precedente comma 1 l'esercizio dei poteri di vigilanza di cui al presente articolo, sono tenuti a versare alle amministrazioni da cui questi dipendono, a titolo di sanzione amministrativa, una somma da L. 500.000 a lire 5 milioni, ancorché il fatto costituisca reato", art. 3 D.L. 12.09.1983, n. 463

⁴⁵ Art. 8 D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520

⁴⁶ Vedi art. 13 D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124

L'ispettore del lavoro è cioè tenuto, qualora riscontri un illecito amministrativo sanabile, a diffidare il datore di lavoro alla realizzazione delle inosservanze sanabili, affidando un termine all'obbligato.

In caso di ottemperanza alla diffida, il datore di lavoro è ammesso a pagare il minimo previsto dalla legge, ovvero il quarto della sanzione se è stabilita in misura fissa. L'adozione della diffida interrompe i termini previsti dall'art. 14 della legge 24 novembre 1981 n. 689 per la notifica entro 90 giorni degli estremi della violazione.

L'esercizio del potere è quindi precluso quando l'interesse protetto dalla norma violata non è in alcun modo recuperabile (es. superamento delle 48 ore medie di lavoro settimanale, rispetto delle norme sull'impiego di minori, ecc.⁴⁷) e nei casi in cui il legislatore lo esclude espressamente, come è avvenuto per gli illeciti introdotti dall'art. 36-bis del d.l. 223/2006 per il lavoratore che omette di esibire il tesserino obbligatorio nel cantiere edile, il datore di lavoro che non munisce il lavoratore del medesimo e che omette di regolarizzare con la corretta tenuta delle scritture obbligatorie ciascun lavoratore.

Quando il personale ispettivo accerta violazioni che costituiscono reato, dispone inoltre del potere di **prescrizione obbligatoria**, previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 124/2004. Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 55 del codice di procedura penale, impartisce al contravventore un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario. Entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma. La contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita dall'organo di vigilanza nel termine ivi fissato e provvede al pagamento della sanzione amministrativa sopra vista. Il pubblico ministero richiede in tal caso l'archiviazione.

Altro istituto di sicuro impatto nell'ambito delle competenze delle Direzioni Provinciali del Lavoro è costituito dalla **conciliazione monocratica**, regolata dall'art. 11 del D.Lgs. 124/2004. Può accadere che i funzionari dell'ufficio ispettivo si imbattano durante un accesso al luogo di lavoro o in seguito a richiesta di accesso ispettivo in una irregolarità attinente a diritti patrimoniali dei lavoratori. In questo caso è previsto che il funzionario competente convochi lavoratore e datore di lavoro per favorire un accordo fra le parti che deve terminare con il versamento dei contributi omessi o delle somme dovute al lavoratore, diversamente si procede con l'accertamento ispettivo vero e proprio.

Con circolare n. 13 del 20 aprile 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha varato un "**Codice di comportamento del personale ispettivo**" che si propone di uniformare le modalità di comportamento di tutti gli organi che effettuano attività di vigilanza in materia di lavoro e di previdenza e assistenza obbligatoria, espressamente citando, allo scopo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Istituto della Previdenza Sociale (INPS) e l'Istituto per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). I principi in esso contenuti trovano applicazione anche nei confronti del personale dell'Arma dei Carabinieri che svolge i poteri ispettivi e di vigilanza necessari all'espletamento dei compiti di controllo e verifica in materia di lavoro.

Per un approccio corretto all'argomento, utile anche da parte degli organi di polizia municipale, si riassumono per sommi capi i citati criteri direttivi.

1. L'indagine ispettiva deve essere preceduta da una fase preparatoria diretta a raccogliere tutte le informazioni e la documentazione inerente il soggetto da sottoporre a controllo. In linea generale gli elementi necessari per l'avvio dell'indagine riguardano:

- a) la tipologia di intervento e le motivazioni che l'hanno determinata, con allegata l'eventuale richiesta di intervento;
- b) l'attività svolta dal soggetto ispezionato e le lavorazioni dalla stessa dichiarate, con indicazione di eventuali appalti pubblici affidati e individuazione del C.C.N.L. applicabile;

⁴⁷ Cfr., Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Circ. 24.06.2004, n. 24/2004

c) il “*comportamento contributivo*”, comprensivo delle informazioni relative alle documentazioni di regolarità contributive e assicurative rilasciate e alle eventuali procedure di riscossione coattiva in corso;

d) le denunce obbligatorie effettuate, le autorizzazioni concesse, e gli eventuali contratti certificati;

e) i precedenti provvedimenti sanzionatori e le verifiche ispettive espletate.

2. Contestualmente all'accesso, il personale ispettivo deve qualificarsi al soggetto da ispezionare o ad un suo rappresentante ed esibire la tessera di riconoscimento.

3. Gli accertamenti ispettivi consistono, di norma, nell'identificazione delle persone presenti, nell'acquisizione delle dichiarazioni, nella rilevazione delle presenze e nell'esame dei libri matricola e paga, nella descrizione delle lavorazioni svolte, anche in relazione alla valutazione del rischio assicurato e alla situazione della sicurezza sul lavoro. Tali attività necessitano di riscontri con la documentazione obbligatoria tenuta dal soggetto ispezionato;

4. Nel dare inizio alla sua attività, il personale ispettivo ha l'accortezza, innanzitutto, di conferire con il datore di lavoro o con chi ne fa le veci, qualora ciò sia compatibile con le finalità dell'accertamento ispettivo. Il personale ispettivo informa il soggetto ispezionato della facoltà di farsi assistere, nel corso dell'accertamento, da un professionista abilitato affinché presenzi alle attività di controllo e verifica. L'assenza di tale professionista non è comunque ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva.

5. Il personale ispettivo fornisce ai soggetti ispezionati chiarimenti e indicazioni operative sulla corretta applicazione delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale e risponde nel modo più completo, chiaro e accurato possibile alle richieste di informazioni che vengono poste.

6. Nel corso dell'accertamento, il personale ispettivo acquisisce tutti gli elementi probatori utili per l'esame obiettivo della situazione aziendale. L'esame della documentazione viene effettuato presso la sede del soggetto ispezionato e, ove funzionale alle esigenze dell'accertamento, anche presso gli studi dei professionisti abilitati o l'ufficio di appartenenza del personale ispettivo procedente,

7. Le dichiarazioni rese dai lavoratori devono essere acquisite di norma durante il primo accesso. Il personale ispettivo valuta l'opportunità di estendere l'acquisizione delle dichiarazioni ai lavoratori anche al di fuori del posto di lavoro previo consenso degli stessi, salvo che si proceda con funzioni di polizia giudiziaria.

8. Le dichiarazioni dei lavoratori vengono acquisite dai singoli soggetti ai quali vanno rivolte domande chiare e comprensibili, tali da non dar luogo a dubbi interpretativi. Eventuali rifiuti a fornire informazioni o a sottoscrivere dichiarazioni vanno riportati nel verbale di accertamento, indicando anche, se sussistono, le relative motivazioni. In fase di acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori non è ammessa la presenza del datore di lavoro. Nessuna copia delle dichiarazioni deve essere rilasciata al lavoratore e/o al soggetto ispezionato in sede di ispezione e sino alla conclusione degli accertamenti.

9. A conclusione della visita ispettiva il personale ispettivo redige il verbale di accertamento, utilizzando il modello unificato e, nei casi di accertamento di illeciti amministrativi, il relativo processo verbale di contestazione/notificazione. Il verbale di accertamento deve riportare gli elementi di fatto acquisiti e documentati e contenere l'indicazione dei dati necessari per l'adozione dei provvedimenti di competenza anche di altre Amministrazioni, nonché gli Organi amministrativi ai quali vanno inoltrati eventuali ricorsi.

10. Il personale ispettivo trasmette tempestivamente il verbale di accertamento all'ufficio di competenza della propria Amministrazione affinché questa provveda ad inoltrarlo alle altre Amministrazioni per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

8. Un'ipotesi di intervento in cantiere della Polizia Municipale

L'attività di contrasto al lavoro c.d. irregolare, inteso, come è stato sin qui tratteggiato, come impiego di lavoratori in difformità delle norme che prevedono a carico delle aziende che vi ricorrono adempimenti di tipo previdenziale ed assicurativo, è stato attribuito espressamente dal legislatore agli organismi indicati nel paragrafo 7.

Non sembra ci siano margini di intervento per la contestazione degli illeciti amministrativi ivi previsti da parte della Polizia Municipale.

Prima di tutto perché è la legge stessa ad individuare negli ispettori del lavoro e nel personale di vigilanza di Inps, Inail, Enpals i soggetti abilitati al controllo del rispetto delle norme in materia di lavoro e di legislazione sociale⁴⁸.

In secondo luogo perché la competenza all'irrogazione delle sanzioni pecuniarie fissate dalla normativa sull'emersione del lavoro "nero" è sempre individuata o nella Direzione Provinciale del Lavoro (così per le violazioni indicate nell'art. 36-bis del D.L. 4 luglio 2006 n. 223) o nei competenti enti previdenziali ed assicurativi.

Ancora, come si è visto, vi sono in questo settore illeciti amministrativi che possono essere oggetto di poteri di diffida, di prescrizione e di conciliazione previsti dalla legge in capo ai funzionari delle Direzioni Provinciali del Lavoro. In questo caso la procedura di contestazione o notificazione dell'infrazione devia dai tempi e dalle modalità a noi note e previste dalla legge 21 novembre 1981 n. 689.

E' invece possibile che nel corso di un sopralluogo in un cantiere, finalizzato alla verifica del rilascio del permesso a costruire o alla presentazione di una d.i.a. o ancora alla sussistenza di concessioni di occupazione di suolo pubblico rilasciate dal Comune, l'organo di Polizia Municipale si imbatta in situazioni anomale quali la presenza di lavoratori senza cartellino identificativo, oppure di nazionalità extracomunitaria o ancora caratterizzate dall'inosservanza di norme basilari quali quelle che prescrivono l'uso di dispositivi di protezione individuale.

Dato per scontato il potere di accesso al cantiere dei dipendenti del Comune incaricati dalla legge della vigilanza sull'attività urbanistico-edilizia⁴⁹, con le diverse procedure adottabili in caso di rifiuto a consentire l'accesso al cantiere⁵⁰, cerchiamo di ipotizzare un *modus operandi* per l'accertamento delle fattispecie di lavoro irregolare utilizzabile dalla polizia municipale.

La prima operazione da compiere, preliminare all'accesso al cantiere, è visualizzare le persone che vi lavorano, annotando le modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro da parte degli stessi soggetti interessati.

Sono da tenere ben presenti la tenuta e l'abbigliamento di ciascun lavoratore, facendo menzione dell'utilizzo di tute, camici, grembiuli o altri indumenti di lavoro, ciò al fine di consentire alla Direzione Provinciale del Lavoro, cui verrà relazionato in seguito, l'inquadramento contrattuale del personale⁵¹.

Per le stesse finalità è opportuno focalizzare l'eventuale uso di particolari macchine o attrezzature, rilevanti anche per l'eventuale violazione della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

A questo proposito si ricorda che la legge 626 del 1994 prevede che il datore di lavoro deve prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; deve richiedere l'osservanza

⁴⁸ Così l'art. 6 del D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124

⁴⁹ Cfr., art. 27 comma 1 "1. Il dirigente o il responsabile del competente ufficio comunale esercita, anche secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente, la vigilanza sull'attività urbanistico-edilizia nel territorio comunale per assicurarne la rispondenza alle norme di legge e di regolamento, alle prescrizioni degli strumenti urbanistici ed alle modalità esecutive fissate nei titoli abilitativi." e comma 4 "Gli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria, ove nei luoghi in cui vengono realizzate le opere non sia esibito il permesso di costruire, ovvero non sia apposto il prescritto cartello, ovvero in tutti gli altri casi di presunta violazione urbanistico-edilizia, ne danno immediata comunicazione all'autorità giudiziaria, al competente organo regionale e al dirigente del competente ufficio comunale, il quale verifica entro trenta giorni la regolarità delle opere e dispone gli atti conseguenti"

⁵⁰ Si vedano, fra gli altri, Di Capua – Modugno, *Edilizia e Ambiente: le tecniche di controllo*, Brescia, 2004, p. 77 e Piero Stirpe, *Poteri e limiti degli appartenenti alla Polizia Locale nell'accesso a proprietà privata per l'accertamento di reati e illeciti amministrativi*, Convegno Circolo dei 13, Portogruaro, (VE), 14 ottobre 2005

⁵¹ Cfr., Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Circolare n. 8906 del 4 luglio 2007

da parte dei singoli lavoratori delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di uso dei mezzi di protezione collettivi ed individuali messi a loro disposizione.

Il potere di identificazione concesso a tutti gli agenti ed ufficiali di polizia giudiziaria, in quanto pubblici ufficiali, dall'art. 651 del codice penale⁵², porta successivamente alla richiesta delle generalità dei lavoratori occupati nel cantiere al momento dell'accesso.

Come riportato dal codice deontologico prescritto agli organi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro, è opportuno informare il datore di lavoro, ovvero i datori di lavoro nel caso di contemporanea presenza di più ditte in cantiere, dello scopo della identificazione posta in essere nei confronti della manodopera, anche in funzione di creare un clima di collaborazione e di reciproco rispetto⁵³.

La procedura deve svilupparsi poi con l'assunzione di dichiarazioni dei lavoratori in merito ai tempi e alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro. L'audizione potrà avvenire anche fuori del luogo di lavoro, qualora la presenza del datore di lavoro possa condizionare la veridicità delle informazioni da acquisire.

Le domande da porre riguardano ovviamente i tempi in cui il lavoratore è stato assunto, la qualifica ricoperta ed il lavoro svolto.

Allo stesso potrà essere chiesto con quali altri dipendenti lavora, quali sono gli orari e se viene osservato l'obbligo del riposo settimanale, ed in quale giorno cade.

Altri riferimenti utili da chiedere per il lavoro di accertamento successivo degli organi ispettivi sono la retribuzione corrisposta al lavoratore e la fornitura da parte del datore di lavoro delle necessarie attrezzature o dotazioni per la sicurezza.

Non va dimenticato che come visto nel paragrafo 2 all'atto dell'assunzione deve essere consegnato al lavoratore dichiarazione sottoscritta del datore di lavoro contenente i dati della registrazione effettuata sul libro matricola ed i dati essenziali del contratto di lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve esporre il cartellino di identificazione consegnatogli dal datore di lavoro (sanzione da 50 a 300 euro a suo carico in caso di inadempienza).

Ovviamente, la verifica completa dovrebbe concludersi con il controllo della corrispondenza fra numero e generalità dei lavoratori identificati e risultanze dei libri matricola e paga, sezione presenze. Come si è detto, solo gli organi ispettivi e degli istituti assicuratori possono chiedere l'esibizione di tali registri. In caso di rifiuto da parte dell'imprenditore non resterà all'organo di polizia locale che tenerne debito conto per la relazione successiva alla Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di esibizione dei libri obbligatori, si deve tenere presente quanto detto al paragrafo 3 circa la tenuta degli stessi. Quindi si accerterà la presenza della vidimazione, la registrazione dei lavoratori in ordine cronologico, le iscrizioni riguardanti le ore giornaliere di lavoro, distinte in ordinarie e straordinarie, l'avvenuta concessione del riposo settimanale.

E' comunque dal confronto fra quanto dichiarato dal lavoratore e quanto risultante dalle registrazioni obbligatorie che possono emergere irregolarità significative. Ad esempio, si potrebbero avere lavoratori impiegati part-time, con registrazione di orario effettivamente parziale, non suffragato dalle affermazioni del lavoratore interessato. Altri lavoratori potrebbero inoltre dichiarare di essere stati assunti in data anteriore rispetto a quella risultante dai libri obbligatori, risultando così una scopertura previdenziale ed assicurativa. Infatti qualunque periodo antecedente alla data dell'accertamento, risultato in nero al momento della verifica, configura condotta illecita sanzionabile nel limite massimo dei cinque anni precedenti (limite prescrizione dell'illecito agli effetti dell'art. 28 legge n. 689 del 1981).⁵⁴

Nel corso degli accertamenti andrà identificato il personale occupato di nazionalità extracomunitaria, anche al fine di individuare eventuali illeciti connessi con l'impiego di lavoratori extracomunitari⁵⁵ contestabili, si è detto, in concorso con le sanzioni sul lavoro irregolare perché la

⁵² Non soggetto a valutazioni quanto alla discrezionalità della concreta iniziativa del richiedente, in relazione alla causa della richiesta, ma solamente in relazione al possesso della qualifica soggettiva e della competenza del richiedente medesimo, come da *Cass. Pen.*, Sez I, 24 luglio 1993, n. 7250, Soldati

⁵³ Cfr., V. Lippolis, *Controlli in azienda con garanzie*, in <http://www.dplmodena.it/novita.html>

⁵⁴ Così la Circolare n. 8906 del Min. Lav., *cit.*

⁵⁵ Vedi in particolare quanto riferito al paragrafo 6

volontà del legislatore è volta a reprimere il lavoro nero prestato in qualunque forma ed indipendentemente dalla condizione soggettiva ricoperta dal prestatore d'opera.

Per quanto attiene al lavoro illecito degli adolescenti impiegati nei processi e nelle lavorazioni vietati dalla legge, o perché occupati prima di aver concluso il periodo di istruzione obbligatoria ora elevato a 10 anni e comunque prima di aver compiuto i 16 anni di età, è stata ritenuta la integrale convivenza di tali ipotesi di reato con l'illecito amministrativo per il lavoro sommerso sempre per la diversità dei beni giuridici tutelati dalle distinte normative⁵⁶. Per l'organo di Polizia Municipale dotato di qualifiche di polizia giudiziaria si impone in questo caso la segnalazione alla Procura della Repubblica presso il Tribunale per i reati previsti dalla legge n. 977/1967.

Le verbalizzazioni circa le dichiarazioni assunte dai lavoratori potranno essere documentate ai sensi dell'art. 13 legge n. 689/1981, attenendo a procedure sanzionatorie di tipo amministrativo. Il verbale di assunzione, benché sottoscritto dal lavoratore, non andrà consegnato allo stesso, ma potrà essere allegato al processo verbale di constatazione redatto a conclusione dell'accertamento.

Tale verbale, conosciuto da altri organi impegnati nell'accesso ai cantieri per il contrasto al lavoro irregolare, come la Guardia di Finanza, si propone di mettere in condizione la Direzione Provinciale del Lavoro di accertare ed eventualmente contestare al datore di lavoro le violazioni in materia di normativa sul lavoro. Lo stesso organo ispettivo potrà interessare gli uffici Inps ed Inail competenti per l'accertamento delle violazioni in materia previdenziale ed assistenziale che emergano dai fatti esposti nel processo verbale, di cui si riporta qui di seguito un'impostazione esemplificativa.

Dalla data di ricevimento dei documenti inizieranno a decorrere per l'ufficio ispettivo competente i termini indicati dalla legge n. 689/1981 per la notifica delle violazioni alle aziende interessate, fatti salvi eventuali accertamenti ulteriori tali da far slittare il *dies a quo* specifico.

PROCESSO VERBALE DI CONSTATAZIONE

L'anno _____, il giorno ____ del mese di _____, presso _____ viene redatto il presente atto.

I VERBALIZZANTI

_____ in forza al Comando Polizia Municipale in intestazione

PARTE

_____, con sede in _____, via _____, esercente l'attività di _____,

Partita Iva _____,

INPS matricola _____,

INAIL codice ditta _____,

Posizione Assicurativa Territoriale _____

Luogo di lavoro _____

Consulente del Lavoro _____

FATTO

Alle ore ____ del giorno _____, in virtù dei poteri di accertamento degli illeciti amministrativi attribuiti dalla legge n. 65 del 1986, dalla legge n. 689 del 1981 e dei poteri di polizia giudiziaria indicati nell'art. 57 del codice di Procedura penale, i verbalizzanti, qualificatisi con le modalità di rito, accedevano presso il cantiere sito in _____, dove operava l'azienda/impresa in rubrica meglio generalizzata, al fine di controllare il regolare assolvimento degli obblighi dei datori di lavoro nei confronti del personale presente ed intento al lavoro.

Gli operanti constatavano che le seguenti persone erano intente al lavoro nel cantiere:

⁵⁶ Così, nel commento alla circolare ministeriale n. 8906/2007, P. Rausei, *Nuovi chiarimenti ministeriali sulla massanzione*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 30/2007, p. 1885 e ss.

1.	11.
2.	12.
3.	13.
4.	14.
5.	15.
6.	16.
7.	17.
8.	18.
9.	19.
10.	20.

In particolare, i soggetti di cui al n.____ stavano operando con _____, indossando per l'occasione _____.

Le persone di cui ai punti _____, sentite in appositi verbali di assunzione di informazioni ai sensi dell'art. 13 della legge n. 689/1981 redatti con separato atto, HANNO CONFERMATO di essere in possesso di regolare lettera e/o contratto di assunzione e/o di busta paga.

Le persone di cui ai punti _____, sentite in appositi verbali di assunzione di informazioni ai sensi dell'art. 13 della legge n. 689/1981 redatti con separato atto, NON HANNO CONFERMATO di essere in possesso di regolare lettera e/o contratto di assunzione e/o di busta paga.

Il datore di lavoro, richiesto di esibire la documentazione comprovante la regolare assunzione dei predetti lavoratori, HA ESIBITO:

Libro matricola prot. n.____, vidimato da____, di____, in data____, compilato fino a pag.____, al n. di matricola____, REGOLARMENTE / IRREGOLARMENTE scritturato;

Libro paga/registro delle presenze prot. n.____, vidimato da____, di____, in data____, compilato fino a pag.____, al n. di matricola____, REGOLARMENTE / IRREGOLARMENTE scritturato;

Registro degli infortuni prot. n.____, vidimato da____, di____, in data____, COMPILATO / NON COMPILATO;

Comunicazione di assunzione riportanti la data antecedente al giorno dell'intervento al locale Ufficio dell'Impiego, del personale di cui ai punti _____;

Comunicazione al locale Ufficio Inail del codice fiscale dei lavoratori assunti contestuali alla data di assunzione del personale di cui ai punti _____;

Il datore di lavoro, richiesto di esibire la documentazione comprovante la regolare assunzione dei predetti lavoratori :

NON HA ESIBITO il libro matricola e/o il libro paga

ESITO DEL CONTROLLO SULLA REGOLARE ASSUNZIONE DEL PERSONALE

La verifica della regolare assunzione del personale attuata attraverso l'esame della documentazione ed il riscontro delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti, si è conclusa con esito:

REGOLARE perché le persone presenti sul luogo di lavoro risultano tutte regolarmente assunte

IRREGOLARE in quanto:

1. Il sig. _____ (Cod. Fisc. _____) non risulta regolarmente assunto e lavora "in nero" per conto dell'impresa verificata a partire dal giorno _____ ;

2. Il sig. _____ (Cod. Fisc. _____) non risulta regolarmente assunto e lavora "in nero" per conto dell'impresa verificata a partire dal giorno _____ ;

3. Il sig. _____ (Cod. Fisc. _____) non risulta regolarmente assunto e lavora "in nero" per conto dell'impresa verificata a partire dal giorno _____ ;
4. Il sig. _____ (Cod. Fisc. _____) non risulta regolarmente assunto e lavora "in nero" per conto dell'impresa verificata a partire dal giorno _____ ;
5. Il sig. _____ (Cod. Fisc. _____) non risulta regolarmente assunto e lavora "in nero" per conto dell'impresa verificata a partire dal giorno _____ ;

Per le violazioni constatate, le sanzioni pecuniarie e le eventuali sanzioni accessorie saranno irrogate dall'ufficio competente all'accertamento.

La parte, con la sottoscrizione del presente atto, conferma che durante lo svolgimento delle operazioni descritte non sono stati arrecati danni a persone o cose e che nulla di quanto presente nei luoghi in cui è stato eseguito l'accesso è stato asportato.

In merito alle operazioni sopra descritte ed alle conclusioni espresse nel presente atto, la parte, come in epigrafe generalizzata, ha inteso spontaneamente dichiarare quanto segue: _____

Si allega, per gli uffici di competenza, la documentazione necessaria ai fini del controllo.

Il presente atto, composto di n. ___ fogli, viene redatto _____tre originali, di cui:

- uno viene consegnato alla parte (privo degli allegati)
- due saranno trattenute dal Comando operante quale copia per gli atti e copia da inviare successivamente agli uffici competenti.

Fatto, letto e chiuso in data e luogo come sopra, il presente atto composto di n. ___ pagine, viene confermato e sottoscritto dai verbalizzanti e dalla parte.

I VERBALIZZANTI

LA PARTE