

Lavoratori in nero legge 3 agosto 2007 n. 123

Dal 25 agosto le imprese che impiegano lavoratori in nero rischiano la sospensione dell'attività. Anche in caso di reiterate violazioni dei tempi di lavoro e delle norme sulla sicurezza sul lavoro.
Matteo Mazzon - 26/08/2007

Con l'entrata in vigore della Legge 3 agosto 2007, n. 123, si opera una "stretta" sulle imprese che impiegano lavoratori "in nero" e che non rispettano le normative vigenti in materia di tempi di lavoro e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro : i trasgressori rischiano la sospensione della propria attività imprenditoriale. Una previsione analoga era stata introdotta dall'art. 36 bis del DL 223/2006 modificato dalla legge 248/2006 ma riguardava i lavori nell'ambito dell'edilizia. Il legislatore ha deciso di estendere la previsione normativa, seppur con qualche modifica, anche alle altre "attività imprenditoriali". Sembrano quindi esclusi dal campo di applicazione della norma

quelle attività che non sono imprenditoriali : professionisti, enti no profit, fondazioni, associazioni sindacali, partiti politici. Infatti, per identificare i destinatari del provvedimento si è utilizzata l'espressione "attività imprenditoriali" e non datori di lavoro. Ulteriori precisazioni in merito ci sono state poi fornite dal Ministero del Lavoro con la circolare 22 agosto 2007 n. 25/1/0010797.

Il provvedimento legislativo e le precisazioni del ministero

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 che detta le regole per i provvedimenti di sospensione nei cantieri edili, l'art. 5 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 (in vigore dal 25 agosto 2007) prevede che il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale nei seguenti casi :

§ qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati nell'unità produttiva. Nel computo della percentuale dei lavoratori "in nero" va ricompreso anche il personale extracomunitario clandestino;

§ in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni. Per il Ministero il termine "reiterate" va interpretato come ripetizione di una o più delle diverse condotte illecite contemplate nella norma in esame, riferita ad almeno un lavoratore, in un determinato arco temporale (l' art. 8 bis della L. n. 689/1981, ad esempio, prende in considerazione gli ultimi 5 anni), tale da non poter considerare la condotta stessa meramente occasionale (circolare 29/2006);

§ in caso di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. E' una delle novità rispetto all'analogo provvedimento di cui all'art. 36 bis, che rimane vigente con una modificazione per il settore dell'edilizia (come vedremo in seguito).

In questo caso il Ministero che per l'adozione del provvedimento sia necessaria la sussistenza di due requisiti : un elemento di carattere oggettivo, che costituisce le gravi violazioni, rappresentato dalla sanzione che l'ordinamento ricollega alla violazione riscontrata a carico dei soli datori di lavoro e dirigenti che sono punite con le pene più gravi (sia di carattere detentivo che pecuniario); la reiterazione intesa come recidiva aggravata e cioè riferita ad una violazione delle stessa indole e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Col medesimo provvedimento i poteri e gli obblighi già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono estesi al personale ispettivo delle aziende sanitarie locali limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Inoltre, a seguito della comunicazione del provvedimento di sospensione alle pubbliche amministrazioni, le imprese saranno escluse dalla contrattazione con le medesime amministrazioni e dalla partecipazione a gare pubbliche per un periodo di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni.

Discrezionalità del provvedimento

Di norma il provvedimento deve essere adottato ogniqualvolta si riscontri la sussistenza dei presupposti di legge, salvo valutare circostanze particolari che suggeriscano, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottare il provvedimento in questione. In particolare nella citata circolare 29/2006 il Ministero afferma che un utile criterio volto ad orientare la valutazione dell'organo di vigilanza va legato alla natura del rischio dell'attività svolta dai lavoratori irregolari (per il resto di veda la citata circolare).

Conseguenze dell'inosservanza del provvedimento di sospensione

L'inosservanza del provvedimento di sospensione dei lavori configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p. il quale punisce "chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene" con l'arresto sino a tre mesi e l'ammenda sino ad euro 206.

Revoca del provvedimento

La revoca del provvedimento potrà eventualmente avvenire solo dopo :

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelle già previste dalla legislazione vigente pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate (non prevista dalla precedente formulazione dell'art. 36 bis DL 223/2006 modificato dalla legge 248/2006 – prevista ora anche per il settore edile).

Iter operativo per la revoca

Se il provvedimento di sospensione è stato adottato per uno dei primi due motivi, dopo avere

regolarizzato i lavoratori in nero o ripristinato le regolari condizioni di lavoro, i datori di lavoro dovranno pagare una sanzione amministrativa “aggiuntiva” determinata nella misura di un quinto delle sanzioni immediatamente accertate, quantificate dal personale ispettivo in misura ridotta ai sensi dell’art. 16 legge 689/1981. Ai fini della revoca del provvedimento non risulta necessario l’immediato pagamento delle restanti sanzioni amministrative e civili che seguiranno l’ordinario iter procedimentale.

Se invece il provvedimento di sospensione è stato adottato per la violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la revoca dello stesso potrà aversi con la verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere il pagamento della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della legge n. 758/1994, in quanto in questo caso rileva la mera reintegrazione dell’ordine giuridico violato.

Impugnazione del provvedimento di sospensione

Per ciò che concerne la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa, il Ministero ribadisce che il provvedimento è impugnabile con un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità, da parte della Direzione provinciale del lavoro, di revocare il provvedimento di sospensione dei lavori in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 quinquies e 21 nonies della L. n. 241/1990 (si veda anche circolare 29/2006).

Considerazioni

E’ evidente che le conseguenze dal punto di vista sanzionatorio per le imprese trovate irregolari potrebbero essere devastanti, ma non solo : le imprese saranno interdette dal partecipare alle gare pubbliche per un periodo di durata pari alla sospensione disposta, fermo restando la possibilità per l’amministrazione di allungare la durata fino ad un massimo di due anni. Infine, bisogna rimarcare che, secondo quanto disposto dal comma 1175 della Legge 296/2007 (Finanziaria per il 2007), dal 1° luglio 2007 il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi è subordinato al rispetto degli “altri obblighi di legge” nonché dei contratti collettivi di ogni livello.

Pertanto, le eventuali violazioni delle norme oggetto del provvedimento legislativo che configurassero il mancato rispetto “degli altri obblighi di legge” e dei contratti collettivi potrebbero dar luogo anche al diniego dei benefici contributivi e normativi.

Matteo Mazzon