

**STUDIO DI CONSULENZA SOCIETARIA E TRIBUTARIA**  
**“CASTELLANO”**

*Professionisti d'impresa - Area legale giuslavorista -*

- RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI
- TRASFORMAZIONI
- SCISSIONE
- FUSIONE
- CONFERIMENTO
- RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI
- MERGER & ACQUISITION
- gestione patrimoni – TRUST – FONDI PATRIMONIALI -

*Circ. n°1 del 21/08/2006*

**EDILIZIA E LAVORO SOMMERSO**

*A cura dell'ufficio Studi*

SEDE: Ariano Irpino AV via Fontana Angelica 1  
TEL. 0825/892086 FAX 0825/892642  
INFO@STUDIOCASTELLANO.COM  
sito web: [www.studiocastellano.com](http://www.studiocastellano.com)

## *EDILIZIA - LAVORO SOMMERSO*

L'articolo 36 bis del decreto legge 36 bis , 2006 convertito nella legge 248/06 pubblicata sulla «Gazzetta Ufficiale» 186 dell'11 agosto, supplemento ordinario 183/L - prevede, una serie di misure che hanno come destinatari quasi esclusivamente i cantieri edili. L'articolo è stato introdotto come emendamento in sede di conversione del D.L, le misure sono di notevole aggravio di incombenze per le imprese edili.

### *EDILIZIA*

#### **Collocamento Senza ritardo**

La comunicazione dell'assunzione al Centro per l'impiego va effettuata il giorno prima dell'inizio del contratto.

#### **Identità**

Obbligatorie tessera di riconoscimento o registrazioni quotidiane dei dipendenti per le piccole imprese.

#### **L'inizio del rapporto**

L'articolo 86 del decreto legislativo 276/03 aveva già previsto l'obbligo per i datori di lavoro del settore edile, in deroga alle disposizioni di carattere generale, di comunicare l'assunzione di lavoratori non contestualmente, ma il giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro. Tuttavia, aveva anche stabilito che l'obbligo sarebbe decorso dalla data stabilita dal decreto di cui al comma 7 dell'articolo 4-bis, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. Vale a dire dalla data che avrebbe dovuto essere fissata dal decreto di approvazione del modulo da utilizzare per la comunicazione. Il comma 6 dell'articolo 3G bis della legge 248 modifica il decreto legislativo, eliminando il periodo nel quale era previsto che l'obbligo sarebbe scattato dopo il decreto di approvazione del modello. Dal 11/08/2006, dunque, i datori di lavoro edili saranno tenuti a comunicare al Centro provinciale dell'impiego l'assunzione di lavoratori il giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro. La comunicazione deve essere effettuata mediante documentazione avente data certa (raccomandata, consegna a mano con ricevuta eccetera).

#### **Le tessere**

In tutti i cantieri edili, i lavoratori (compresi quelli autonomi che vi lavorano direttamente) dovranno essere immediatamente identificabili. Il comma 3 dell'articolo 36 bis dispone infatti che dal 1°ottobre 2000 datori di lavoro debbono munire il personale dipendente di tessera di riconoscimento, corredata da fotografia e contenente l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori autonomi che operano nei cantieri devono provvedere autonomamente a questo obbligo. Se nel cantiere lavorano più imprese con lavoratori dipendenti e più lavoratori autonomi, è prevista una responsabilità solidale nei confronti del committente. Sono esonerati dall'obbligo della tessera individuale i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti, che in alternativa dovranno registrare i lavoratori occupati giornalmente in registri vidimati dalla direzione provinciale del Lavoro. Il datore di lavoro che viola le disposizioni è soggetto ad una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore non munito di tessera di riconoscimento o registrato. Una sanzione amministrativa, da 50 a 300 euro, è prevista anche per il lavoratore che non provvede a esporre la tessera.

#### **Le sanzioni**

L'utilizzo di personale non registrato nei cantieri edili, oltre determinati limiti, e la violazione delle disposizioni sull'orario di lavoro e dei riposi, in aggiunta alle sanzioni previste per le singole omissioni, può comportare anche la sospensione dei lavori. Il comma 1 dell'articolo 36 bis stabilisce infatti che il personale ispettivo della direzione provinciale del Lavoro, anche su segnalazione degli ispettori Inps e Inail, può adottare il provvedimento di sospensione dei lavori qualora:

- riscontri l'impiego di personale non risultante da scritture c/o documenti obbligatori in misura pari o superiore al 20%, del totale dei lavoratori regolarmente occupati;

- registri ripetute violazioni della disciplina in materia di orario, di lavoro e di riposo giornaliero e settimanale (decreto legislativo vo 276/03). Al provvedimento di sospensione adottato dalla direzione provinciale del lavoro farà seguito un provvedimento del ministero delle infrastrutture, con il quale verrà interdetto all'impresa di partecipare a gare pubbliche e di stipulare contratti con la pubblica amministrazione per tutta la durata della sospensione.

## **LAVORO SOMMERSO**

### **Le nuove sanzioni**

L'articolo 36-bis, oltre alle specifiche misure adottate per il settore edile, modifica le disposizioni introdotte nel 2002 dal decreto legge 12/2002 sull'utilizzo di lavoratori irregolari. Viene meno la determinazione in misura proporzionale della sanzione (da 1200% al 400% del costo del lavoratore, dall'inizio dell'anno alla data di constatazione della violazione) e viene sostituita da una sanzione in cifra fissa che va da un minimo di 1500 euro a un massimo di 12mila euro, maggiorata di 150 euro per ogni giornata di lavoro effettivo:

### **La competenza**

A irrogare le sanzioni non sarà più l'agenzia delle Entrate, ma la Direzione provinciale dei Lavoro, con la conseguenza che il contenzioso non sarà più di competenza delle commissioni tributarie.

### **Le omissioni contributive**

Appesantite le sanzioni civili riguardanti (e omissioni contributive connesse all'utilizzo di lavoratori irregolari soprattutto se di breve durata. L'importo non può essere inferiore a 3mila euro.

### **Le agevolazioni contributive**

Il comma 8 del articolo 36 bis introduce una nuova limitazione al diritto a fruire delle agevolazioni contributive spettanti alle imprese edili in virtù della legge 244/95 (Pari all' 11,50%).

Da oggi, non potranno usufruire della riduzione contributiva, anche se in possesso di tutti i requisiti precedentemente previsti:

- i datori di lavoro non in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc;
- i datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudizio per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza.