

Modena, lì 07/08/2009



*Ministero del Lavoro, della Salute
e delle Politiche Sociali*

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena
p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

Al sig. A tutto il personale

Al Nucleo Carabinieri

e p.c. Al Direttore della DRL dell'Emilia Romagna

e p.c.

Prot. n. 12785/09

Allegati n. _____

Risposta al f. N. _____ del _____

Oggetto: D.L.vo n. 106/2009: sospensione dell'attività.

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il giorno 5 agosto 2009, il D.L.vo n. 106/2009, correttivo del D.L.vo n. 81/2008, che entrerà in vigore il prossimo 20 agosto. Il testo coordinato si trova sul nostro sito: ovviamente, lo stesso non ha il crisma dell'ufficialità.

Il nuovo testo presuppone una profonda riflessione: nella prima metà di settembre il Ministero del Lavoro ha previsto incontri di approfondimento con i Dirigenti ed i responsabili dell'Area Tecnica. Successivamente ad essi, pertanto, sarà mia cura fare con tutti voi una serie di chiarimenti operativi.

Ciò che mi preme sottolineare, da subito, anche per i riflessi sulla nostra attività di vigilanza ordinaria sono le modifiche introdotte all'art. 14 del testo originario e che riguardano la sospensione dell'attività d'impresa.

Cerco di ricapitolare i punti essenziali:

a) la sospensione dell'attività imprenditoriale avviene allorché si riscontra l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul posto di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro. In attesa del decreto

Ministeriale che le individua, il quale giungerà al termine di un “iter procedimentale” che vede coinvolti, a vario titolo, il Ministero dell’Interno e la Conferenza Stato - Regioni, le violazioni da prendere in considerazione sono quelle individuate nell’Allegato I. Riprendendo un concetto già presente nella Direttiva del Ministro del 18 settembre 2008 e nella circolare n. 30/2008, il Legislatore (comma 11 –bis) afferma che nell’ipotesi di lavoro irregolare il provvedimento non si applica se il lavoratore “in nero” è l’unico occupato presente nell’impresa. Ciò significa che, in ogni caso (si parla, infatti, di occupato, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalla modalità della prestazione) nel computo vanno compresi, ad esempio, anche lavoratori occupati con prestazioni contrattati di collaborazione a progetto, o i collaboratori familiari, con la conseguenza che se risultano lavoranti presso un’impresa due collaboratori familiari ed un dipendente irregolare, si adotta il provvedimento di sospensione in quanto la percentuale complessiva è superiore al 20%. La mancata sospensione è soltanto correlata alla sicurezza: il provvedimento, invece, si adotta nel caso in cui ci si trovi di fronte a gravi e reiterate violazioni in materia di lavoro;

b) decorrenza del provvedimento di sospensione: il Legislatore (comma 11 –bis), riprendendo un concetto già espresso in precedenti orientamenti amministrativi, e per la sola ipotesi di lavoro irregolare, afferma che gli effetti del provvedimento possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo o, in alternativa, dalla cessazione dell’attività lavorativa (si pensi alle “colate di cemento” in edilizia), salvo che non vi siano pericoli o gravi rischi per la sicurezza. Il riferimento al giorno lavorativo successivo, conferma l’impostazione già fornita in via amministrativa dal Ministero del Lavoro, secondo il quale occorre riferirsi al calendario, con la conseguenza che un provvedimento adottato nella giornata di sabato produce i propri effetti (salvo regolarizzazione) a partire dalle ore 12 del lunedì;

c) documentazione obbligatoria: la fine del libro paga e matricola e la constatazione che il libro unico del lavoro può essere aggiornato, con tutte le scritturazioni, entro il 16 del mese successivo, fanno sì che come “documentazione obbligatoria”, finalizzata alla regolare costituzione dei rapporti, non si possa che far riferimento alle comunicazioni anticipate on-line

al centro per l'impiego per tutte le tipologie contrattuali, riportate dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006. Ovviamente, in caso di lavoro accessorio ed occasionale, previsto dall'art. 70 del D.L.vo n. 276/2003, si potrà parlare di "prestazione regolare", soltanto se, in via anticipata, è stata effettuata la comunicazione al centro di contatto INPS –INAIL (numero gratuito 803164) dei dati identificativi del datore di lavoro, di quelli del lavoratore (compreso il codice fiscale), del luogo della prestazione e delle giornate presunte, come ben indicato nella circolare INPS n. 104/2008. Per completezza di informazione ricordo, inoltre, che in caso di collaborazione familiare va effettuata la comunicazione anticipata all'INAIL;

d) concetto di reiterazione: esso entra "in ballo" per la sospensione in presenza di gravi violazioni in materia di sicurezza, previste, in via provvisoria, nell'allegato I. Si è in presenza di reiterazione allorquando nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione, ottemperata dal contravventore o accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni (quindi, ce ne serve più di una) della stessa indole;

e) concetto di stessa indole: sono le violazioni della medesima disposizione o di disposizioni diverse comunque comprese, in via provvisoria, in attesa del decreto ministeriale, nell'Allegato I;

f) comunicazione del provvedimento di sospensione: va effettuata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai fini dell'emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni. La durata del provvedimento è strettamente connessa sia alla percentuale dei lavoratori irregolari che alle gravi e reiterate violazioni sulla sicurezza. La disposizione (comma 1) tratta minuziosamente l'argomento, facendo casistiche particolari;

g) legge n. 241/1990: alla materia trattata dall'art. 14 (compresa, ovviamente, la sospensione) non trova applicazione, ai fini della tutela amministrativa nel procedimento, la disposizione appena citata. La norma era già contenuta nel D.L.vo n. 81/2008 e trova la propria ragione d'essere nella specificità e nella particolarità del provvedimento di sospensione;

h) prevenzione incendi: limitatamente a tale materia, il comando provinciale dei vigili del fuoco è competente per il provvedimento di sospensione, nel rispetto dell'ambito territoriale;

i) organi di vigilanza delle ASL: gli stessi poteri ed obblighi riconosciuti al personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro spettano con riferimento all'accertamento della reiterazione delle violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

j) il provvedimento di sospensione può essere revocato soltanto dall'organo di vigilanza che lo ha adottato. Le condizioni sono: la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla scritture o da altra documentazione obbligatoria, l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il pagamento di una somma aggiuntiva, rispetto alle sanzioni, penali, civili ed amministrative (es. maxisanzione, comunicazione al centro per l'impiego, busta paga, ecc.), pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e 2.500 euro in caso di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza. Ciò comporta la necessità del sollecito adeguamento del "tariffario sanzionatorio" dell'importo ridotto a 1.500 euro (stesso codice tributo 698T), a partire dal prossimo 20 agosto per le sole sospensioni correlate al lavoro irregolare. Ovviamente, per il principio del "tempus regit actum", il vecchio importo rimane per tutte le sospensioni irrogate fino al 19 agosto 2009;

k) ricorso avverso il provvedimento di sospensione: ciò è possibile entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione Regionale del Lavoro (sospensione adottata dalla DPL) o, entro 15 giorni, al Presidente della Giunta Regionale (sospensione adottata dall'ASL). La decisione avviene entro 15 giorni dalla notifica del ricorso e la decorrenza del termine fa sì che il provvedimento perda efficacia. Dal testo normativo, al momento, rimane fuori l'eventuale gravame avverso il provvedimento di sospensione adottato per la prevenzione incendi dal Corpo dei Vigili del Fuoco;

l) non ottemperanza la provvedimento di sospensione: anche qui la norma è profondamente cambiata nel senso che è previsto l'arresto fino a sei mesi nel caso in cui lo stesso si riferisca alle gravi e reiterate violazioni in

materia di sicurezza e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 euro a 6.400 euro nell'ipotesi di lavoro irregolare.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, vi comunico che sarà mia cura farvi sollecitamente pervenire le delucidazioni che perverranno dalla nostra Amministrazione

IL DIRETTORE
(DR.EUFRANIO MASSI)