

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassofigli.it

Napoli, li 29 agosto 2006

Circolare informativa n° 10/2006

A tutte le Aziende Assistenti

Loro sedi

Importante

U R G E N T I S S I M O

“La Legge sulle Liberalizzazioni”

- *Nuove regole per il contrasto al “lavoro nero”*
- *Nuova disciplina in materia di appalti, subappalti, assunzioni ed agevolazioni per le imprese edili.*

Con la conversione in legge del D.L. 223/06 e con enormi modifiche, è stata pubblicata sulla G.U. lo scorso 11 agosto 2006, la **legge 248/06** meglio nota come **“la legge sulle liberalizzazioni.”**

Infatti, dopo una estate trascorsa tra guerre in corso e guerre inattese, tra attentati sventati o presunti tali, **con un orecchio sempre teso alla speranza vana di poter parlare di nuovi incentivi all’occupazione in un recente passato più volte sventolati**, ci ritroviamo ad esaminare le novità introdotte dalla novella normativa, con un forte e marcato “giro di vite” in materia di appalti, subappalti, assunzioni nel settore dell’edilizia e, soprattutto, di politica di contrasto al “lavoro irregolare”.

Per non parlare della abolizione delle tariffe professionali e delle liberalizzazioni a più livelli poste in essere !!!

Di certo potrà soddisfarci una cosa: la correttezza operativa sarà ancor di più premiata benché sia d’uopo aspettarsi adesso, un provvedimento che incentivi l’occupazione !

In ogni caso e con tutte le giuste consapevolezze che da tali strutturali provvedimenti possano dedursi od ingenerarsi, passiamo nel dettaglio ad esaminare quei punti che, nell'immediato **coinvolgeranno le imprese, le loro attività e di converso, le nostre quotidiane apprensioni ed operazioni.**

➤ *Solidarietà negli appalti e subappalti*

Il testo contenuto nel D.L. n. 223/2006, con la successiva conversione ha visto alcune modifiche, soprattutto relative all'entrata in vigore a pieno regime **che risulta, in un certo senso, differita; infatti il comma 34 dell'art. 35 rimanda l'applicazione di tutte le disposizioni all'emanazione di un Decreto Interministeriale (Economia e Lavoro)** previsto nei 90 giorni successivi alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione.

Con tale provvedimento, dovrà essere individuata la documentazione attestante l'assolvimento degli adempimenti ex comma 28, in relazione ai contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi da soggetti che stipulano i predetti contratti nell'ambito di attività rilevanti ai fini dell'IVA e in ogni caso dai soggetti individuati ex artt. 73 e 74 del D.P.R. 917/1986.

Questi ultimi sono individuati nelle società per azioni ed in accomandita per azioni, nelle società a responsabilità limitata, nelle società cooperative e di mutua assicurazione, negli Enti pubblici o privati con oggetto esclusivo o principale rappresentato da attività commerciali residenti, nelle società e negli Enti di ogni tipo con o senza personalità giuridica non residenti in Italia, negli organi e nelle Amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, anche se dotate di personalità giuridica, nei comuni, nei consorzi tra gli Enti locali, nelle Associazioni e negli Enti gestori di demanio collettivo, nelle comunità montane, nelle Province e nelle Regioni.

Da tale elenco restano fuori soltanto i committenti non esercenti attività commerciali (ad esempio, il soggetto privato che commissiona lavori di ristrutturazione del proprio appartamento).

Per effetto dell'ultimo periodo del comma 34 è fatto salvo il disposto dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 in tema di solidarietà, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto di opere o di servizi, relativamente alle retribuzioni ed alle contribuzioni obbligatorie in favore dei lavoratori: **il precetto "deve intendersi esteso anche per la responsabilità solidale per l'effettuazione ed il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente". La disciplina riguarda tutti i**

contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi a partire dalla data del 4 luglio 2006.

Il comma 28 dell'art. 35 stabilisce la solidarietà tra l'appaltatore ed il subappaltatore circa l'effettuazione ed il versamento sia delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro che del versamento dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti cui è tenuto il subappaltatore. Tale responsabilità viene meno se, prima del pagamento del corrispettivo, l'appaltatore verifica la correttezza dell'operato del subappaltatore (comma 29). La responsabilità solidale fa sì che l'appaltatore possa sospendere il pagamento del corrispettivo dovuto fino a quando quest'ultimo non produca la documentazione richiesta: gli importi non possono eccedere l'ammontare complessivo del corrispettivo dovuto al subappaltatore.

La responsabilità solidale non è illimitata ma ha “un tetto” (comma 30) che è rappresentato dall'ammontare del corrispettivo dovuto dall'appaltatore al subappaltatore.

Il comma 31 parla della notifica degli atti e della competenza territoriale: i provvedimenti soggetti a termine di decadenza vanno notificati entro lo stesso termine all'appaltatore. La competenza degli Uffici impositori e previdenziali (Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, ecc.) è determinata in rapporto alla sede del subappaltatore.

Il comma 32 pone il committente “a capo” della catena di controllo. Esso paga quanto dovuto all'appaltatore soltanto se quest'ultimo esibisce la documentazione attestante gli adempimenti del subappaltatore sia in materia di versamenti obbligatori contributivi che fiscali.

Il comma 33 fissa, nell'ottica della responsabilizzazione del committente, gli importi da pagare nelle ipotesi in cui lo stesso abbia proceduto ai pagamenti senza acquisire la documentazione relativa alle violazioni “ex comma 28” (che, peraltro, come detto in precedenza, non è immediatamente operativo in quanto la documentazione deve essere individuata con decreto interministeriale). Essi sono compresi in un “range” abbastanza ampio (da 5.000 a 200.000 euro). La competenza dell'Ufficio che irroga la sanzione è determinata in rapporto alla sede dell'appaltatore.

➤ *Il contrasto al lavoro nero*

Con le disposizioni contenute nell'art. 36/bis il Parlamento ha emanato norme finalizzate a combattere il lavoro nero, soprattutto in edilizia.

Il comma 1 attribuisce al personale ispettivo operante presso le Direzioni del Lavoro il potere discrezionale (possono, afferma la norma) di sospendere l'attività nei cantieri edili in presenza di determinate condizioni di violazioni di norme. Ciò può accadere sia in caso di accesso diretto, che a seguito di segnalazione dell'INPS e dell'INAIL.

➤ *L'eventuale sospensione delle attività di cantiere*

La sospensione dell'attività può operare in due ipotesi: **quando si riscontri l'impiego di personale "in nero"** (non risultante da alcuna scrittura o documentazione obbligatoria) **in misura pari o superiore al 20% della forza operante nel cantiere**, o in caso di reiterate violazioni alla normativa sulla durata massima dell'orario di lavoro, **sui riposi giornalieri e settimanali, disciplinati dagli articoli 4, 7 e 9 del D.Lgs. 66/2003.**

In caso di sospensione, le Direzioni del Lavoro sono tenute a comunicare tempestivamente al Ministero delle Infrastrutture la notizia al fine di facilitare quest'ultimo nella adozione di provvedimenti interdittivi nella contrattazione con la pubblica amministrazione. Il comma 2 stabilisce quando, ferma restando l'applicazione delle sanzioni amministrative e penali, si può procedere alla revoca del provvedimento di sospensione: **ciò può avvenire a seguito di regolarizzazione dei lavoratori "in nero" e (seconda ipotesi), nel ripristino delle regolari condizioni di orario di lavoro.**

In attesa delle delucidazioni ministeriali la normativa in esame necessita di alcuni chiarimenti che riguardano il provvedimento di "sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili".

E' di certo da considerarsi forte potere discrezionale in mano al personale ispettivo che, ricorrendo le condizioni previste dalla legge, è tenuto ad esercitarlo, a meno che fatti riferibili a forza maggiore (es. si sta effettuando nel cantiere una colata di cemento che, come è noto, non può essere interrotta) non lo procrastinino. **Il requisito del 20% rispetto al personale in forza riguarda i lavoratori trovati "in nero"**, con esclusione di coloro che, pur essendo ritenuti "a prima vista" dall'ispettore come subordinati, risultino da scritture contabili od altra documentazione obbligatoria, lavoratori autonomi.

La violazione reiterata della normativa sull'orario di lavoro può essere intesa in un duplice significato: nel senso indicato dall'art. 8/bis della legge n. 689/1981 (violazione amministrativa della stessa indole, accertata con provvedimento esecutivo,

nei cinque anni successivi alla commissione) o, in un significato più ampio, riferito alla violazione posta in essere più volte, nei confronti dei lavoratori (in tal senso, reiterata).

Il provvedimento di sospensione, adeguatamente motivato (trattandosi di un ordine speciale previsto da una legge speciale), emesso dall'ispettore, in assenza di una specifica disposizione normativa, è definitivo, ricorribile al Tribunale Amministrativo Regionale o alternativamente, al Capo dello Stato come ricorso straordinario e presenta una valenza a tempo indeterminato, nel senso che è valido fino a quando non vengano rimosse le condizioni che l'hanno determinato.

La norma non ha affrontato il problema del pagamento delle retribuzioni dei dipendenti successivo alla sospensione: **non trattandosi di causa salariale integrabile (la colpa è del datore di lavoro) si ritiene che le stesse siano, comunque, dovute agli interessati.**

Per quel che concerne il ripristino delle “regolari condizioni di lavoro” susseguenti alla violazione reiterata delle disposizioni sui riposi e sulla durata massima dell’orario, essendosi verificata una sospensione dell’attività, si ritiene (fatti salvi i diversi chiarimenti ministeriali che dovessero pervenire) che lo stesso possa essere inteso come una “dichiarazione d’intenti”, verificabile, concretamente, alla ripresa dell’attività.

➤ *Il tesserino di riconoscimento*

Il comma 3 introduce una novità di particolare importanza nei cantieri edili: dal **1° ottobre 2006**, tutto il personale che opera nei cantieri edili dovrà essere munito di una tessera di riconoscimento con fotografia, generalità proprie dell’impresa o del datore di lavoro da cui dipende.

L’obbligo grava anche sui lavoratori autonomi che operano nei cantieri: essi però dovranno provvedervi autonomamente. La norma stabilisce anche un criterio di solidarietà nei confronti del committente (**cosa estremamente importante anche per l’aspetto sanzionatorio**) se nel cantiere sono presenti contemporaneamente più datori di lavoro o lavoratori autonomi.

L’obbligo appena descritto vale per tutti: **tuttavia, i datori di lavoro che occupano nel cantiere meno di dieci dipendenti** (nel computo sono compresi anche coloro che sono titolari di contratti con prestazioni autonome o con tipologie formative come l’inserimento o l’apprendistato) possono optare per un registro di cantiere vidimato dalla DPL competente per territorio, da tenersi sul luogo di lavoro ove vanno riportati gli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori.

La dizione adoperata dal Legislatore fa sì, a nostro parere, che i lavoratori a tempo parziale vengano computati quale unità intera, con una deroga al dettato dell'art. 6 del D.Lgs. 61/2000.

Il comma 5 contiene le nuove sanzioni relative al mancato rispetto di quanto appena detto. Esse presentano due singolarità: non sono diffidabili ex art. 13 del D.Lgs. 124/2004 e sono applicabili anche nei confronti del lavoratore che non esponga il cartellino consegnatogli dal datore di lavoro. Le sanzioni vanno da 100 a 500 euro per ogni lavoratore (a carico del datore) e da 50 a 300 euro (a carico del lavoratore).

➤ *Le assunzioni nel settore dell'edilizia*

Con il comma 6 viene riscritto il comma 10/bis dell'art. 86 del D.Lgs. 276/2003. **Le assunzioni nel settore edile vanno comunicate al Centro per l'Impiego il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro.** Le sanzioni sono rimaste le stesse (da 100 a 500 euro). La "ratio" della norma appare evidente: **si cerca di combattere, anche con questo mezzo, il lavoro nero in edilizia.** Ovviamente, tale disposizione è ora da mettere in stretta correlazione con quella prevista, in via generale, sul lavoro nero dal comma 7.

➤ *La maxi sanzione per il lavoro irregolare*

Il comma successivo interviene sulla c.d. "maxi - sanzione", portando la stessa nell'alveo delle sanzioni irrogabili dalla Direzione Provinciale del Lavoro e non più dall'Agenzia delle Entrate (D.L. n.12/2002 convertito, con modificazioni, nella legge n. 73/2002), pur se, rimanendo inalterato il comma 4 dell'art. 3 della disposizione sopra indicata, **il verbale di constatazione della violazione potrà continuare ad essere effettuato da tutti gli organi** deputati alla vigilanza fiscale (Guardia di Finanza), contributiva (INPS e INAIL) e del lavoro (personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro).

La nuova norma appare coerente con l'interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 144/2005, con la quale fu dettata una lettura della disposizione impugnata correlata non all'anno di riferimento, ma all'effettivo inizio del rapporto di lavoro. Per completezza di informazione ricordiamo che, per ciascun lavoratore irregolare, la sanzione prevista era compresa tra il 200% ed il 400%

dell'importo del costo del lavoro calcolato sulla base dei vigenti CCNL, per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di contestazione della violazione.

Le nuove sanzioni amministrative applicabili dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, sono comprese tra 1.500 e 12.000 euro per ogni lavoratore, maggiorate di 150 euro per ogni giornata di prestazione effettiva. Tali sanzioni non possono essere soggette alla procedura della diffida ex art. 13 del D. Lgs. 124/2004. **Inoltre, l'importo delle sanzioni civili connesse al mancato versamento dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore emanate dagli Istituti previdenziali ex art. 116, comma 8, della legge n. 388/2000, non può essere inferiore a 3.000 euro.**

Riteniamo opportuno sottolineare una formulazione diversa tra il nuovo comma 3 dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (contenuto nel comma 7 dell'art. 36/bis) ed il vecchio: prima si faceva riferimento all'impiego di lavoratori "dipendenti" (quindi, subordinati), ora si parla di impiego di lavoratori, facendo quindi intendere, la possibilità di una applicazione anche per quei soggetti che, ritenuti "in nero" dall'ispettore, siano titolari di un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato per il quale sussiste il versamento alla Gestione Separata dell'INPS (art. 3, comma 26, legge n. 335/1995).

➤ *L'eventuale perdita delle agevolazioni per l'edilizia*

Il comma 8 vincola al DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva, rilasciato dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse Edili) l'applicazione per il settore edile della speciale riduzione contributiva prevista dalla legge n. 341/1995 (11,50%): la disposizione esclude per 5 anni dal beneficio le imprese che abbiano riportato condanne passate in giudicato per violazioni in materia e sicurezza sul lavoro.

➤ *Proroga della Prescrizione.*

Con il comma 11, infine, si proroga al 31 dicembre 2007 il termine di prescrizione dei contributi non versati alla Gestione Separata dell'INPS per i lavoratori autonomi, relativi all'anno 1996.

Come potrà notarsi la complessità della nuova normativa è estrema ma è di certo anche ben chiara in tutti i suoi passaggi ed obblighi di nuova istituzione.

Dal momento che la nuova norma interessa in particolare le imprese edili, **si invitano tutte le aziende del settore ad utilizzare la massima attenzione nella lettura della circolare, con preghiera di inoltrare allo scrivente Studio le assunzioni di personale con il diverso ulteriore e già noto necessario anticipo.**

E' evidente e come di consueto, che sull'argomento ci si dichiara a completa disposizione per qualsiasi approfondimento di sorta.

Buona ripresa e buon lavoro a tutti.

Centro Studi Cafasso