

Contro l'appalto irregolare regole più severe: arresto per chi usa il personale

Decreto Pnrr

Detenzione fino a un mese e ammenda di 60 euro per adetto e per giornata

La sanzione penale si applica anche a chi somministra lavoratori fuori dalle regole

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

L'appalto irregolare viene punito con l'arresto e può assumere anche la veste della somministrazione fraudolenta: con il decreto Pnrr (Dl 19/2024, in vigore dal 2 marzo) il Governo ha introdotto alcune misure volte a rafforzare le azioni di contrasto agli appalti illeciti, probabilmente anche sotto la spinta del tragico incidente avvenuto a Firenze il 16 febbraio scorso.

L'appalto è un contratto tramite il quale un soggetto (appaltatore) si impegna a produrre un bene o erogare un servizio in favore di un altro soggetto (committente), organizzando i fattori produttivi in forma autonoma. Il subappalto si verifica quando l'appaltatore decide di farsi aiutare da un'altra impresa (subappaltatore) a realizzare una parte dell'opera o del servizio.

Le nuove norme non vietano questi contratti - indispensabili per realizzare opere complesse - ma ampliano il ventaglio delle sanzioni applicabili per il caso in cui tali schemi contrattuali siano utilizzati per mascherare degli abusi.

In particolare, per le ipotesi in cui sia accertato un appalto irregolare si aggiunge al sistema esistente una specifica sanzione penale.

L'appalto irregolare

L'appalto si considera irregolare quando mancano i requisiti fissati dalla legge (articolo 1655 del Codice civile e articolo 29 del Dlgs 276/2003). Questo accade, di norma, quando il soggetto committente non si limita ad acquistare un servizio o un prodotto realizzato autonomamente da un terzo, ma esercita forme di ingerenza organizzativa sui dipendenti dell'appaltatore, organizzandoli come se fossero propri dipendenti ma senza assumere le relative responsabilità giuridiche.

Un comportamento del genere fa venire meno la necessaria autonomia organizzativa che deve caratterizzare l'appalto e rivela un'intenzione diversa, quella di "prestare" lavoratori al committente.

Le penalità aumentano se c'è fraudolenza vale a dire la finalità di eludere norme inderogabili

L'illecito si può verificare non solo in presenza di un contratto di appalto, ma anche nelle ipotesi in cui il distacco di personale sia attuato in violazione dei requisiti di legge.

Che si tratti di appalto o di distacco, se il rapporto contrattuale maschera una simulazione e serve a realizzare una fornitura illecita di manodopera, si ricade nell'ipotesi della somministrazione irregolare (con la relativa nuova sanzione penale).

Se si verifica questa ipotesi, infatti, il nuovo decreto introduce una sanzione penale: l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Un cambiamento importante, quindi, per chiunque si rende responsabile di un appalto irregolare, in quanto entra in campo la

sanzione penale, con tutte le conseguenze che ne derivano.

La fraudolenza

La sanzione penale diventa più pesante se all'accertamento dell'irregolarità dell'appalto si aggiunge anche la verifica della "fraudolenza" della condotta. Rivive, quindi, la fattispecie della somministrazione fraudolenta introdotta nell'ordinamento dalla legge Biagi nel 2001 e poi abrogata, che si distingue dalla situazione di irregolarità dell'appalto perché c'è qualcosa in più, il cosiddetto dolo specifico, ovvero la volontà esplicita di aggirare alcuni trattamenti.

In virtù di questo elemento, è necessario provare che la somministrazione di lavoro è attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore; accertamento che non è di facile realizzazione.

Se c'è l'elemento della fraudolenza, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o l'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Se l'appalto irregolare viene accertato durante un'ispezione, il personale di vigilanza impartirà la prescrizione obbligatoria, a norma del Dlgs 758/1994, per estinguere in via amministrativa il reato, invitando il datore di lavoro a sanare l'irregolarità accertata: nei casi di fraudolenza l'adempimento comprenderà, oltre la cessazione dell'appalto, anche l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore. La sanzione da pagare per l'estinzione del reato è pari a un quarto di 60 euro (quindi 15 euro), per giornata e per lavoratore, salvo recidiva).

Va ricordato, infine, che l'importo delle sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore a 5mila euro né superiore a 50mila euro.



Cantieri. Dal prossimo 1° ottobre scatta la patente a punti per imprese e autonomi

Cosa è cambiato con il Dl 19/2024

A cura di **Matteo Pace**

LAVORO IRREGOLARE Impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro

La maxi-sanzione per lavoro nero va da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, sino a 30 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 2.400-14.400 euro);

- da 3.900 a 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare, da 31 e fino a 60 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 4.800-28.800 euro);

- da 7.800 a 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, oltre 60 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 9.600-57.600 euro).

APPALTO ILLECITO DISTACCO IRREGOLARE

- arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ciascun

lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

In caso di "recidiva" (se nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia già stato destinatario di sanzioni penali per gli stessi illeciti) l'ammenda viene portata a 72 euro.

Se viene provata la fraudolenza ovvero l'intento di eludere norme di legge o contratti collettivi, sono previste le seguenti misure:

- arresto fino a tre mesi o ammenda di 100 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI

Appaltatori e subappaltatori devono riconoscere al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e

territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI

Dal 1° ottobre 2024 sono tenuti al possesso della "patente" le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili.

Il richiedente deve essere in regola con i seguenti adempimenti:

- iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
- obblighi formativi previsti dall'articolo 37 del Dlgs 81/2008 verso datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori;
- possesso del Durc in corso di validità;
- possesso del Dvr;
- possesso del Durf.

**SPESE
DI SPEDIZIONE
GRATIS**

**ACQUISTA SUBITO I VOLUMI
NELLE LIBRERIE PROFESSIONALI**