

sanzioni decuplicate

per il superamento dell'orario di lavoro

GSA

Il decreto legge "Destinazione Italia", entrato in vigore il 24 dicembre scorso, all'articolo 14 *Misure di contrasto al lavoro sommerso e irregolare*, è per le imprese un "campanello d'allarme" da valutare con molta attenzione. Due, essenzialmente, gli aspetti da tenere in considerazione: partiamo dal più evidente, contenuto nel comma *b*, che prevede un pesantissimo aggravio per le sanzioni relative al superamento delle 48 ore settimanali di lavoro e il mancato riconoscimento del riposo, settimanale e giornaliero; ritornando poi al comma *a*, questo prevede aggravii anche per il lavoro irregolare e le violazioni reiterate in materia di 81/2008, ossia tutela della salute e della sicurezza.

Il comma *b*, vedremo poi perché, solleva la questione più spinosa.

b) gli importi delle sanzioni amministrative di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, con esclusione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 1, del medesimo decreto legislativo, sono decuplicate

In pratica si tratta di un "giro di vite" per chi impiega i lavoratori per un orario superiore ai limiti di legge e per chi non assicura i previsti turni di riposo. Il Dlgs 66 dell'8 aprile 2003, che recepisce le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, prevedeva una sanzione da 100 a 750 euro per il datore inadempiente. Stando alla normativa in vigore (art. 4 comma 2 del 66/03), l'orario di lavoro, stabilito dalla contrattazione collettiva (art. 4 comma 1 del 66/03), non dovrà comunque superare le 48 ore in 7 giorni (calcolo medio con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, per il comma 3 art. 4 del 66/03, elevabile fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive,



tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate nei contratti collettivi, secondo il comma 4), e il lavoratore deve fruire di un riposo di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni. Va anche precisato che il riposo settimanale, cumulato con quello giornaliero (11 ore consecutive ogni 24), si può calcolare in media in un periodo che non superi i 14 giorni (art. 6 comma 1 del 66/03). Proprio su questo punto interviene "destinazione Italia", che decuplica le sanzioni, portandole dunque a 1000-75000 euro. Sempre per effetto della nuova normativa, le sanzioni salgono da 4.000 a 15.000 euro se la violazione coinvolge più di 5 lavoratori, o se è riscontrata in almeno 3 dei periodi utili per il calcolo della durata media dell'orario lavorativo (di 4, 6 o 12 mesi a seconda del Ccnl di riferimento, come detto), e addirittura da 10.000 a 50.000 euro (senza pagamento in misura ridotta) se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o se viene rilevata in almeno 5 dei suddetti periodi. La 145/13 interviene anche sul mancato riconoscimento del riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 (stabilite dall'art. 7 comma 1 del 66/03), prevedendo sanzioni da 500 a 1500 euro, che salgono da 3000 a 10.000 se la viola-

zione interessa più di 5 lavoratori o almeno 3 periodi di 24 ore, e da 9.000 a 15.000 (senza misura ridotta) se si tratta di più di 10 lavoratori o almeno 5 periodi di 24 ore. Il comma *a*, invece, riguarda lavoro nero e sicurezza:

a) l'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, nonché delle somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e' aumentato del 30%. Per la violazione prevista dal citato articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, non e' ammessa alla procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Si parla quindi di una maggiorazione del 30% sulla maxi sanzione prevista per chi impiega lavoratori in nero. In questo caso il riferimento è al Dl 12 del 22/2/2012, convertito con modificazioni, dalla legge 73/2002. Si passa dunque dai precedenti 1.500-12.000 euro a 1.950-15.600 per ciascun lavoratore irregolare, più 195 euro (in luogo dei precedenti 150) per ogni giornata di lavoro effettivamente svolta, ferma restando la sanzione legata alla mancata comunicazione dell'instaurazione del rapporto lavorativo. Cresce anche la penalizzazione per la regolarizzazione degli operatori "in nero", che ora va da 1.300 a 10.400 euro per ogni lavoratore irregolare, più 39 euro al giorno (senza che si applichi la procedura di diffida).

Questi i fatti. E ora qualche considerazione. Poco da dire su quanto previsto dal comma *a*, finalizzato a colpire più duramente chi impiega lavoratori in nero o lavora in modo

irregolare, se non l'auspicio che la stretta di vite serva a combattere davvero una delle piaghe storiche del nostro settore. Sperando soltanto che l'aumento della penalità per la regolarizzazione non ostacoli l'emersione di lavoratori ancora irregolari.

Sul comma b, invece, la questione appare più complessa. E' chiaro che le nuove disposizioni, prioritariamente, intervengono a difesa di un principio sacrosanto: il diritto al riposo e la lotta allo sfruttamento della manodopera. Non facile come appare, invece, è valutare le effettive conseguenze sulle imprese e, in generale, sul mercato. La prima è che, naturalmente, si dovrà fare ancora più attenzione a turni di impiego e di riposo: un compito non sempre semplice per un'impresa, dove l'organizzazione del lavoro risente di inevitabili flessibilità e la necessità di far fronte a picchi di lavoro e

ad emergenze, spesso in orari già di per sé "straordinari", è cosa di tutti i giorni. Questo per dire che, anche per l'impresa più trasparente, regolare e virtuosa del mondo, a volte non è così difficile, anche per semplice disattenzione o improvvise situazioni di emergenza, trovarsi a lavorare in situazioni di "limite orario". In un settore ad altissimo contenuto di manodopera, fra l'altro, è anche molto frequente che si verifichino imprevisti come assenze, infortuni, malattie o anche semplici disguidi che rendano necessario "tamponare" la situazione in cantiere. Attenzione quindi, a maggior ragione, a distrazioni o superficialità che potranno costare molto care alle imprese. Lotta all'irregolarità e allo sfruttamento della manodopera sono dunque l'obiettivo principale delle maxi multe. Ma tra le ricadute c'è senza dubbio anche quella di promuovere l'im-

piego di nuovo personale, cercando di stimolare la ripresa occupazionale nel settore. Vale anche la pena, in chiusura, riportare la prima parte del comma c, che chiarisce che le disponibilità derivate dall'aumento delle sanzioni previsto dai due commi precedenti verranno impiegate per potenziare il contrasto al lavoro sommerso e irregolare, oltre che per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:

c) i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alle lettere a) e b) sono destinati al finanziamento di misure anche di carattere organizzativo finalizzate ad una maggior efficacia della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale ad iniziative di contrasto al lavoro sommerso e irregolare e di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.