



Rimini, 18 settembre 2006

**I NUOVI OBBLIGHI NEL SETTORE EDILIZIO:  
TESSERA DI RICONOSCIMENTO E REGISTRO DI CANTIERE;  
SOSPENSIONE DEI LAVORI NELL'AMBITO DEL CANTIERE**

Si ricorda che l'art.36 bis del Decreto Legge n.223/2006 (c.d. Decreto Bersani), convertito con modificazioni dalla Legge n.248/2006, ha introdotto nuovi obblighi riguardanti il lavoro nei cantieri edili.

**Tessera di riconoscimento.**

Tra le altre cose si vuole focalizzare l'attenzione sull'obbligo, decorrente dal prossimo 1° ottobre, di munire di una apposita tessera di riconoscimento tutti i lavoratori che operano all'interno di un cantiere.

Tale tessera può consistere in un cartellino corredato di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, nonché del datore di lavoro ovvero dell'impresa dalla quale dipende. I lavoratori sono tenuti ad esporre la tessera di riconoscimento.

L'obbligo della tessera di riconoscimento sussiste anche per coloro che non essendo lavoratori dipendenti, svolgono all'interno del cantiere attività di lavoro autonomo. In tal caso gli stessi devono provvedere al tesserino autonomamente e devono esporlo.

Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.

**Registro di cantiere.**

In alternativa alla tessera di riconoscimento, le aziende che occupano meno di 10 dipendenti (nel computo sono compresi tutti, anche i lavoratori titolari di tipologie formative ed i lavoratori a tempo parziale, i quali, stando al tenore letterale della norma, dovrebbero contare per intero) possono utilizzare un apposito Registro di cantiere.

In attesa di ulteriori indicazioni in merito, la Direzione Provinciale del lavoro di Rimini ha comunicato che il registro dovrà essere:

- numerato progressivamente in ogni pagina;
- composto da fogli fissi, cioè non removibili;
- contenere appositi spazi per le registrazioni;
- le registrazioni dovranno essere progressive e cronologiche in modo da non lasciare spazi tra un nominativo e l'altro.

Tale registro dovrà essere intestato con il nome dell'impresa, il luogo ed indirizzo ove è situato il cantiere ed i riferimenti normativi; dovrà essere aggiornato quotidianamente con i nomi del personale impiegato in cantiere.

La normativa prevede l'utilizzo di un registro per ogni cantiere.

Il datore di lavoro che opta per il registro di cantiere, deve provvedere alla vidimazione dello stesso presso la DPL competente.

La vidimazione si compone di due distinte operazioni simultanee:

- la bollatura, che si effettua con l'apposizione di un timbro su ogni pagina del registro;
- la dichiarazione, che si effettua sull'ultima pagina del registro a cura del Funzionario della DPL.

La violazione delle previsioni di cui sopra, comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni, che non sono soggette alla diffida obbligatoria ex art.13 del D. lgs.124/2004:

- da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato a carico del datore di lavoro che non fornisce il tesserino o che in alternativa non ha in cantiere il relativo registro vidimato ed aggiornato quotidianamente;
- da 50 a 300 euro a carico di ogni lavoratore che non esponga il cartellino consegnatogli dal datore di lavoro.

### **Sospensione lavori.**

Si ricorda che il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione dell'Inps e dell'Inail, può adottare il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili, qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale.

A tal proposito, con nota del 24 agosto scorso il Ministero del Lavoro ha trasmesso alle proprie articolazioni periferiche la bozza di modello contenente il "Provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito del cantiere".

Nell'ambito di tale bozza è espressamente previsto che avverso il suddetto provvedimento è ammesso ricorso gerarchico al Direttore Regionale del lavoro (art.1, DPR n.1199/1971) entro 30 giorni dalla notifica dello stesso, ovvero ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (L. n.1034/1971, come modificata dalla Legge n.205/2000) entro 60 giorni dalla notifica, oppure ricorso straordinario al Capo dello Stato (art.8, DPR n.1199/1971) entro 120 giorni dalla notifica.