



● Anche i lavoratori autonomi devono esporre la tessera di riconoscimento

## Tra dubbi e chiarimenti quali le modalità di uso per il cartellino personale?

Il tesserino di riconoscimento ha fatto la sua prima apparizione nel panorama normativo italiano con l'art. 36-bis, comma 3, D.Lgs. n. 223/2006, poi convertito nella legge n. 248/2006 (cosiddetta "legge Bersani") inizialmente quale obbligo esclusivo da rispettare nel solo ambito dei cantieri edili. Successivamente, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 123/2007, ne è stata prevista l'applicazione anche al di fuori del settore edile, precisamente in tutte le attività non edili. Ma fin dal principio è stato un obbligo che ha riguardato tanto i lavoratori dipendenti quanto i lavoratori autonomi.

di **Francesco Gallo**, avvocato, funzionario ispettivo Area tecnica della Direzione Provinciale del Lavoro di Mantova

Il D.Lgs. n. 81/2008 ha stabilito, all'art. 18, comma 1, lettera u), D.Lgs. n. 81/2008, che il datore di lavoro e i dirigenti, secondo le attribuzioni conferite agli stessi, devono, «nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro».

A sua volta, l'art. 26, D.Lgs. n. 81/2008, inerente agli obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o somministrazione, ha stabilito, al comma 8, che «il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro».

Tuttavia, se da un lato si rinviene in capo al datore di lavoro l'obbligo di fornire, ai propri dipendenti, la tessera di riconoscimento

quando operano in regime di appalto o di sub-appalto, dall'altro gli stessi lavoratori, ai sensi dell'art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 81/2008, sono tenuti a «esporre l'apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del datore di lavoro», pena l'adozione a loro carico della sanzione pecuniaria amministrativa «da 50 a € 300» [art. 59, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008].

Come si è detto anche i lavoratori autonomi sono investiti di questo obbligo che è possibile riscontrare sia all'art. 21, comma 1, lettera c), sia all'art. 20, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2008.

All'interno di questo contesto è intervenuto l'art. 5, legge n. 136/2010, che ha integrato il contenuto della tessera di riconoscimento stabilendo che «quest'ultima deve contenere, oltre agli elementi ivi specificati, anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa



*autorizzazione. Queste ulteriori indicazioni devono essere inserite sui cartellini dei lavoratori dipendenti mentre, con riguardo ai lavoratori autonomi, l'obbligo aggiuntivo si traduce nell'indicazione sul cartellino del solo nome del committente».*

Dato questo quadro di riferimento, nel quotidiano svolgimento dell'azione ispettiva in cantiere, sono numerosi i quesiti e i dubbi interpretativi che animano le associazioni di categoria, le imprese e i loro datori di lavoro nonché i tecnici da essi designati quali i RSPP, sia esterni che interni, i preposti o, ancor più, i responsabili dei lavori ai quali è demandato il compito, se nominati dal committente e pur sempre nei limiti dell'incarico conferito, di verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi prima che inizino a operare in cantiere.

Sono stati raccolti i dubbi più ricorrenti proprio su questo tema fornendo alcuni chiarimenti dettati dagli orientamenti ufficiali del Ministero del Lavoro o, eventualmente, della Cassazione e dalla prassi applicativa in materia al fine di indirizzare al meglio le scelte dei diversi addetti ai lavori.

### **Tipologia di appalti con necessità di autorizzazione**

Occorre preliminarmente stabilire, giacché l'art. 1656, c.c., è inserito in un codice entrato in vigore nel 1942, quale sia la motivazione che ha spinto il legislatore, con l'art. 5, legge n. 136/2010, a provvedere a richiedere l'autorizzazione al sub-appalto, quando in realtà questo è un obbligo già previsto e necessario da quasi settant'anni. Sembrerebbe quella attuale una richiesta inutile e ripetitiva.

In realtà, la risposta sta nella diversa natura dell'autorizzazione richiesta negli appalti privati (art. 1655 e seguenti, c.c.) rispetto a quelli pubblici (art. 118, comma 2, 8 e 9, D.Lgs. n. 163/2006).

L'autorizzazione richiesta dal legislatore del c.c. con l'art. 1656 è esclusivamente espressione di autonomia negoziale di diritto privato che determina due conseguenze:

- per giurisprudenza consolidata, questa autorizzazione può avvenire per *facta concludentia* e, quindi, allo stesso modo del contratto d'appalto di cui all'art. 1655, c.c., non per iscritto. In quest'ultima disposizione è considerato esclusivamente il contratto

senza specificarne la forma (scritta od orale) per cui lo stesso non deve necessariamente essere scritto ma può essere anche verbale/orale;

- la mancanza di autorizzazione determina unicamente alcune conseguenze civili (risarcimento danni), da dirimersi tra le parti mediante causa civile nell'ipotesi in cui l'opera finita presenti dei vizi rispetto a quanto concordato tra le parti, non sanzioni erogate dagli organi di vigilanza aventi natura penale, come avviene, invece, per la mancanza di autorizzazione negli appalti pubblici (specifica notizia di reato per violazione dell'art. 21, legge n. 646/1982, secondo il quale «*Chiunque, avendo in appalto opere riguardanti la pubblica amministrazione, concede anche di fatto, in subappalto o a cottimo, in tutto o in parte, le opere stesse, senza l'autorizzazione dell'autorità competente, è punito con l'arresto da sei mesi ad un anno e con l'ammenda non inferiore ad un terzo del valore dell'opera concessa in subappalto o a cottimo e non superiore a un terzo del valore complessivo dell'opera ricevuta in appalto. Nei confronti del subappaltatore e dell'affidatario del cottimo si applica la pena dell'arresto da sei mesi ad un anno e dell'ammenda pari ad un terzo del valore dell'opera ricevuta in subappalto o in cottimo. È data all'amministrazione appaltante la facoltà di chiedere la risoluzione del contratto*»).

In altre parole, la *ratio* della previsione di cui all'art. 1656, c.c., è rinvenuta nella natura fiduciaria del contratto d'appalto, in base alla quale il committente è chiamato a valutare unicamente e liberamente la compatibilità del subappalto con il proprio interesse a veder realizzata l'opera appaltata a regola d'arte, mentre le condizioni per l'ammissibilità del subappalto, di cui all'art. 118, D.Lgs. n. 163/2006, «*non appaiono affatto intese unicamente a tutelare l'interesse dell'amministrazione committente all'immutabilità dell'affidatario ma tendono invece a evitare che nella fase esecutiva del contratto si pervenga, attraverso modifiche sostanziali dell'assetto d'interessi scaturito dalla gara pubblica, a vanificare proprio quell'interesse pubblico che ha imposto lo svolgimento di una procedura selettiva e legittimato l'individuazione di una determinata offerta come la più idonea a soddisfare le esigenze della*



Tabella 1

● **Contenuto minimo della tessera di riconoscimento per i lavoratori e gli equiparati**

N.	Elementi obbligatori minimi
1	Fotografia
2	Generalità del lavoratore ossia il nome, il cognome e la data di nascita <sup>(1)</sup>
3	Nome o ragione sociale del datore di lavoro <sup>(2)</sup>
4	Data di assunzione <sup>(3)</sup> in vigore dal 7/9/2010
5	Autorizzazione <sup>(3)</sup> al sub-appalto nel caso di soli appalti pubblici in vigore dal 7/9/2010

1) Cfr. Circ. MLPS n. 29/2006 pag. 7 e Interpello MLPS n. 41/2008

2) Cfr. Circ. MLPS n. 29/2006 pag. 7

3) Elemento specificatamente introdotto dall'art. 5 della legge n. 136/2010

*collettività cui l'appalto è preordinato».*

Interesse pubblico che si palesa, primo, nel conferire all'amministrazione un potere di controllo avente finalità di ordine pubblico e inteso a prevenire il rischio di infiltrazioni criminali nelle commesse pubbliche e, secondo, nell'esigenza di "procedimentalizzare" la fase che precede la stipula dei contratti delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di rendere trasparente e imparziale la scelta del contraente, al fine di evitare il rischio di abusi e di distorsioni in conseguenza della particolare posizione del soggetto pubblico e, al tempo stesso, di garantire che la scelta medesima sia la più rispondente al criterio del miglior impiego possibile delle risorse pubbliche per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Non bisogna mai confondere i diversi piani su cui si muove il diritto privato rispetto alle esigenze pubblicistiche.

**Art. 26, TU, e art. 118, D.Lgs. n. 163/2006, a confronto**

È possibile riscontrare la diversità di piani non solo se è esaminato e confrontato l'art. 1656, c.c., con l'art. 118, D.Lgs. n. 163/2006, ma anche se è esaminato il sistema degli appalti così come delineato nel D.Lgs. n. 81/2008 con riguardo sia al Titolo I, «*Principi generali*», sia al Titolo IV, «*Cantieri temporanei e mobili*». Per cui, in merito a una disposizione che obblighi il committente ad autorizzare i sub-appalti, è opportuno evidenziare che non è possibile rinvenire nel D.Lgs. n. 81/2008 alcuna disposizione simile a quelle conte-

nute nel Codice dei contratti pubblici e che si individuano principalmente, ma non solo, nell'art. 118, comma 2, ultimo periodo, comma 8 e 9, D.Lgs. n. 163/2006.

L'affidamento in subappalto o in cottimo è sottoposto alle seguenti condizioni (comma 2, ultimo periodo, D.Lgs. n. 163/2006):

- che i concorrenti all'atto dell'offerta o l'affidatario, nel caso di varianti in corso di esecuzione, all'atto dell'affidamento, abbiano indicato i lavori o le parti di opere ovvero i servizi e le forniture o parti di servizi e forniture che intendono subappaltare o concedere in cottimo;
- che l'affidatario provveda al deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante almeno venti giorni prima della data di effettivo inizio dell'esecuzione delle relative prestazioni;
- che al momento del deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante l'affidatario trasmetta altresì la certificazione attestante il possesso da parte del subappaltatore dei requisiti di qualificazione prescritti dal codice in relazione alla prestazione subappaltata e la dichiarazione del subappaltatore attestante il possesso dei requisiti generali di cui all'art. 38;
- che non sussista, nei confronti dell'affidatario del subappalto o del cottimo, alcuno dei divieti previsti dall'art. 10, legge 31 maggio 1965, n. 575.

Il successivo comma 8 ha stabilito che, invece, l'affidatario che si avvale del subappalto o del cottimo deve allegare alla copia auten-



tica del contratto la dichiarazione circa la sussistenza o meno di eventuali forme di controllo o di collegamento a norma dell'art. 2359, c.c., con il titolare del subappalto o del cottimo. Analoga dichiarazione deve essere effettuata da ciascuno dei soggetti partecipanti nel caso di raggruppamento temporaneo, società o consorzio.

La stazione appaltante provvede al rilascio dell'autorizzazione entro trenta giorni dalla relativa richiesta; questo termine può essere prorogato una sola volta, qualora ricorrano giustificati motivi. Trascorso questo termine senza aver provveduto, l'autorizzazione si intende concessa. Per i subappalti o cottimi di importo inferiore al 2% dell'importo delle prestazioni affidate o di importo inferiore a 100.000 euro, i termini per il rilascio dell'autorizzazione da parte della stazione appaltante sono ridotti della metà.

Infine, il comma 9 ha imposto che, in via generale, anche se soggetta a deroghe, «L'esecuzione delle prestazioni affidate in subappalto non può formare oggetto di ulteriore subappalto».

Si tratta di regole e di procedure specifiche non riscontrabili nella disciplina degli appalti privati contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008.

Infatti, nell'art. 26, D.Lgs. n. 81/2008, al comma 1, l'obbligo preliminare alla stipula e all'esecuzione del contratto d'appalto di lavori, di servizi e di forniture imposto al committente-datore di lavoro si limita unicamente alla verifica tecnico professionale nei termini seguenti (salvo future modifiche o aggiunte che saranno operate dal decreto che prossimamente sarà emanato dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 81/2008):

- iscrizione alla CCIAA;
- autocertificazione dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi sul possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionali richiesti.

Ma il principio che più di ogni altro ha confermato questa impostazione è contenuto nell'art. 26, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, nel quale è affermato che, per quanto non diversamente disposto dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del decreto legislativo n. 81/2008, ossia **è solo il codice dei contratti pubblici a fare proprie tutte quelle disposizioni del Testo**

**unico sicurezza che non siano incompatibili con le proprie estendendo l'applicabilità della normativa contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008 anche alla disciplina degli appalti pubblici e non viceversa.**

Questo significa che il D.Lgs. n. 81/2008 e la relativa disciplina degli appalti privati in esso contenuta è dotato di una propria completezza, autonomia e indipendenza normativa senza bisogno di alcuna integrazione a opera di altre leggi.

Lo stesso può dirsi per la disciplina relativa alla verifica tecnico professionale delineata dall'art. 90, comma 9, lettera a), in connessione con l'Allegato XVII al D.Lgs. n. 81/2008; in questa ipotesi rispetto all'art. 26, la verifica dell'idoneità è ben più articolata e puntuale ma nell'elenco della documentazione da richiedere tanto nei confronti delle imprese (si veda il punto 1, Allegato XVII) quanto dei lavoratori autonomi (si veda il punto 2, Allegato XVII) non vi è alcuna richiesta o procedura di autorizzazione da rispettare, anzi al punto 3, Allegato XVII, è stato stabilito chiaramente che, anche in caso di subappalto, il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei sub appaltatori (imprese) con gli stessi criteri di cui al punto 1 e dei lavoratori autonomi con gli stessi criteri di cui al punto 2, stesso Allegato.

### Criticità di alcune novità

Infine, rispetto alle altre due novità, la prima, che consiste nell'inserimento della data di assunzione per i dipendenti delle imprese che operano in regime di appalto o sub-appalto, non trova alcuna difficoltà applicativa in quanto per attuarla è sufficiente un'integrazione del tesserino di riconoscimento, mentre è l'altra novità a destare molte perplessità con riguardo alla sua utilità pratica dato che un lavoratore autonomo può lavorare (e di fatto lavora) in molti cantieri durante lo stesso periodo per cui imporgli di indicare nel tesserino il nominativo del committente avrebbe solo l'effetto di un appesantimento burocratico senza reale utilità considerato anche che il più delle volte il lavoratore autonomo ha ricevuto l'appalto da un'altra impresa esecutrice invece che dal committente, per cui non è tenuta né può adempiere a questo obbligo perché può non conoscere il nominativo del committente.

Pertanto, piuttosto che l'ipotesi assurda di far



predispone tanti cartellini quanti sono i committenti dei diversi cantieri per i quali il lavoratore autonomo sta lavorando, è sufficiente far munire lo stesso lavoratore autonomo del contratto d'appalto in cui risultano i nomi dei due contraenti e, quindi, anche quello del committente, altrimenti, nel caso di contratti d'appalto o di sub-appalto verbali, è compito e dovere dell'organo di vigilanza indagare e approfondire i rapporti tra i vari appaltatori e il committente mediante il ricorso allo strumento delle sommarie informazioni ex art. 13, legge n. 689/1981, o in alternativa delle dichiarazioni spontanee ex art. 350, comma 7, c.p.p., senza ricorrere ad alcun tipo di provvedimento se non, al massimo, predisponendo una semplice disposizione ex art. 10, D.P.R. n. 520/1955.

### L'obbligo di "esporre la tessera"

Nelle more dell'introduzione dell'obbligo di dotarsi della tessera di riconoscimento, tanto nei cantieri temporanei e mobili quanto nelle altre attività produttive, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha emanato due distinte circolari all'interno delle quali ha trattato, tra l'altro, proprio questa tematica.

Nella prima circolare, la n. 29/2006<sup>(1)</sup>, emanata inizialmente per i soli cantieri, è stato stabilito espressamente che «*Tenuto conto delle finalità della disposizione volta alla immediata identificazione e riconoscibilità del personale operante in cantiere, i lavoratori sono tenuti a portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento; medesimo obbligo fa capo ai lavoratori autonomi che operano nel cantiere stesso, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (ad es. artigiani)*».

Nella seconda circolare, la n. 24/2007<sup>(2)</sup>, emanata col sopraggiungere dell'estensione applicativa di questo obbligo, è stato ribadito il medesimo orientamento «*di portare indosso in chiara evidenza la tessera di riconoscimento tanto che si tratti di lavoratori autonomi quanto di dipendenti o comunque lavoratori inseriti nel ciclo produttivo (ad esempio contratti a progetto)*».

In più è stato precisato un altro importante aspetto, ossia sono stati fissati i rispettivi ob-

blighi del datore di lavoro e dei lavoratori, infatti, «*L'obbligo datoriale è quello di "munire" il personale occupato dell'azienda, intendendosi per tale tanto i lavoratori subordinati quanto coloro che sono inseriti nel ciclo produttivo (ad es. lavoratori a progetto), della tessera di riconoscimento, mentre l'obbligo in capo al lavoratore è quello di esporre detta tessera*».

Pertanto, l'orientamento espresso in prima battuta dal Ministero è quello di propendere per un atteggiamento di verifica rigoroso volto ad accertare immediatamente la tenuta o meno indosso del cartellino e l'adozione, in caso di sua mancanza, non già della diffida obbligatoria ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, che ammetterebbe il datore di lavoro alla sanzione pecuniaria minima, ma direttamente la contestazione dell'illecito amministrativo con applicazione della sanzione ridotta ex art. 16, legge n. 689/1981 (il doppio del minimo edittale o il terzo del massimo edittale se più favorevole).

Infatti, in entrambe le circolari il Ministero ha affermato che «*Nei confronti di tali sanzioni*», compreso il registro di cantiere, «*si ricorda da ultimo che non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004 per espressa previsione normativa*».

È opportuno precisare immediatamente, però, che questa indicazione risente dell'epoca in cui è stata emanata, ante D.Lgs. n. 81/2008, per cui deve essere considerata superata, dato che, a seguito delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 81/2008 dal decreto legislativo n. 106/2009, l'attuale art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2008, ha introdotto un'ipotesi generalizzata di «*estinzione agevolata degli illeciti amministrativi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa presenti all'interno del corpo del TU 81/2008 nel caso di loro regolarizzazione, entro e non oltre il termine fissato dall'organo di vigilanza nel verbale di primo accesso ispettivo, da parte del trasgressore con la previsione dell'ammissione dello stesso al pagamento di una somma pari alla misura edittale minima prevista dalla legge*».

**In questa estinzione agevolata è ricompresa, quindi, la mancata esposizione del-**

1) Per un approfondimento sul tema si veda, di Gabriele Taddia, I chiarimenti del Ministero del Lavoro sull'applicazione dell'art. 36-bis, in *Ambiente&Sicurezza* n. 21/2006, pag. 41.

2) Per maggiori dettagli sull'argomento si veda, di Gioconda Rapuano e Giuliano Esposito, Sulla sospensione dell'attività di impresa ulteriori chiarimenti dal MinLavoro, in *Ambiente&Sicurezza* n. 23/2007, pag. 62.



Tabella 2

## ● Elementi obbligatori minimi

N.	Elementi
1	Fotografia
2	Generalità del lavoratore autonomo ossia il nome, il cognome, P. IVA o codice fiscale
3	Indicazione del committente* in vigore dal 7/9/2010

\* Elemento introdotto dall'art. 5 della legge n. 136/2010

**la tessera di riconoscimento in quanto si tratta di un obbligo inserito all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 e, quindi, assoggettato a questa specifica disciplina.**

Altrimenti, in alternativa all'esposizione della tessera, i soli datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti (quindi, massimo nove) possono assolvere all'obbligo di esposizione della stessa «mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori».

Tuttavia, questa soluzione non ha riscosso alcun successo d'impiego tra le piccole e medie imprese proprio per i numerosi adempimenti burocratici che sono richiesti per una sua valida adozione:

- nel computo numerico sono compresi tutti i lavoratori in forza nell'azienda «a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi», da interpretarsi nel senso di lavoratori non subordinati che intrattengono comunque un rapporto continuativo con l'impresa (per esempio, i collaboratori coordinati e continuativi, a progetto e associati in partecipazione), quindi, di fatto in questo numero, ai fini della possibilità di istituire o meno questo registro, devono essere ricompresi non solo i lavoratori operai di cantiere ma anche quelli amministrativi;
- istituzione di un registro di cantiere per ciascun cantiere nel quale l'impresa si trova a operare per cui occorrono tanti registri quanti sono i cantieri in cui l'impresa presta la sua opera per eseguire i lavori e anche la vidimazione di tutti i registri uti-

lizzati da parte della DPL territorialmente competente;

- questo registro non può mai essere rimosso dal luogo di lavoro in quanto altrimenti si vanifica la finalità per la quale lo stesso è stato istituito e le annotazioni sullo stesso devono essere effettuate necessariamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa giornaliera in quanto si tratta di un registro "di presenza" in cantiere<sup>3)</sup> con l'applicazione nel caso di mancato aggiornamento o di mancata vidimazione dello stesso della medesima sanzione pecuniaria amministrativa prevista per il tesserino di riconoscimento, da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore.

Purtroppo l'appesantimento burocratico ha decretato la fine sul nascere di questa opzione che nella prassi ispettiva in cantiere non è stata mai rinvenuta.

### Casi quotidiani in cantiere: le diverse responsabilità

Se è analizzata la realtà di cantiere, il più delle volte, se non sempre, l'organo di vigilanza si trova dinanzi alle seguenti situazioni in merito alla mancata tenuta "in chiara evidenza" del cartellino:

- nella migliore delle ipotesi l'operaio ma anche l'artigiano tiene il tesserino nel portafogli o nel furgone altrimenti lo ha dimenticato a casa, ma certamente non lo ha in chiara evidenza;
- spesso il tesserino è incompleto rispetto ai contenuti minimi fissati dalla normativa [art. 18, comma 1, lettera u), art. 26, comma 8, e per i lavoratori autonomi art. 21, comma 1, lettera c), D.Lgs. n. 81/2008] e attualmente integrati con le indi-

3) Si veda la circolare n. 29/2006.



cazioni contenute nell'art. 5, legge n. 136/2010;

- il titolare non ha fornito i cartellini ai propri dipendenti o non possiede alcuna attestazione scritta dell'avvenuta consegna degli stessi agli operai e questi ultimi, in effetti, non li possiedono o dichiarano di non averli indosso.

Rispetto alla prima ipotesi, che è di gran lunga la più diffusa, si deve tener conto dell'elevata usura alla quale sono soggetti i cartellini in cantiere (polveri, intemperie, le mani dei lavoratori vengono in contatto con superfici o attrezzature non pulite per cui, a loro volta, nel toccare i cartellini per sistemarsi addosso li macchiano e li rendono sempre meno leggibili o si sganciano da dosso mentre lavorano e vanno persi o si rovinano in modo non recuperabile) per cui, se a questo si aggiunge che già con l'entrata in vigore della legge n. 133/2008 e, oggi, con la precisa indicazione contenuta nel Collegato Lavoro (art. 4, legge n. 183/2010, in vigore dal 24 novembre 2010) l'unico documento valido per attestare la regolare costituzione del rapporto di lavoro è la comunicazione preventiva obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro inviata al Centro per l'impiego<sup>4)</sup> competente, l'espressione impiegata dal Ministero del Lavoro «portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento» deve essere letta in maniera non rigidamente formale e letterale.

Questo significa che l'organo di vigilanza può ritenere equivalente «alla tenuta in chiara evidenza» l'esibizione del tesserino mediante estrazione dello stesso dal portafogli, dal furgone parcheggiato nelle adiacenze del cantiere e potrà essere consentito, se il lavoratore ha dimenticato il tesserino a casa, entro e non oltre la durata dell'accesso ispettivo, che un suo familiare disponibile gli porti in cantiere il cartellino o, ancor più, nell'ipotesi estrema dell'operaio che, avendo dimenticato il tesserino, abiti a pochi chilometri dal cantiere, potrà essere consentito, una volta accertato che l'operaio in questione sia regolarmente assunto mediante esibizione da parte del suo datore di lavoro della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro (mod. UNILAV), che lo stesso si rechi presso la sua

abitazione e recuperi il tesserino dimenticato sempre che questo avvenga nell'arco di durata dell'accesso ispettivo.

L'attuale disposizione normativa contenuta nell'art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, non ha disposto affatto di portare indosso in chiara evidenza ma ha prescritto che «i lavoratori devono esporre apposita tessera di riconoscimento».

Il verbo «esporre»<sup>5)</sup> significa mettere fuori, mostrare, pertanto, include al suo interno anche l'azione che il lavoratore mostri il cartellino a fronte di una precisa richiesta di esibizione avanzata dall'organo di vigilanza, non necessariamente intende, però, un obbligo di esibizione *tot court*, esistente *ab origine*, slegato da un ordine legittimamente imposto dall'ispettore verificatore.

Stesso discorso vale per i lavoratori autonomi. Nel seconda ipotesi, ossia che il tesserino esibito risulti incompleto rispetto ai dati che deve contenere (riportati nelle *tabelle 1 e 2*), a oggi le varie disposizioni legislative in materia [precisamente, gli artt. 21, comma 1, lettera *c*), e 20, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2008, per i lavoratori autonomi e assimilati, e l'art. 20, comma 3, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2008, per i lavoratori di cui alla definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lettera *a*), D.Lgs. n. 81/2008], non contemplano affatto, quale autonoma ipotesi sanzionatoria, la mancanza di alcuni degli elementi propri della tessera di riconoscimento, quali il mancato inserimento della data di assunzione dell'operaio richiesta a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 5, legge n. 136/2010, o per il lavoratore autonomo o assimilati quali collaboratori di impresa familiare *ex art. 230-bis*, c.c., l'omessa indicazione del nome del committente. Per cui, a meno che queste omissioni non si vogliano assimilare all'inesistenza del cartellino, l'organo di vigilanza, in mancanza di preciso orientamento ministeriale in merito, può impartire, **nel verbale di primo accesso ispettivo**, una semplice disposizione *ex art. 10, D.P.R. n. 520/1955*, a integrarne il contenuto, salvo che non manchino elementi fondamentali perché il cartellino esibito possa ancora classificarsi quale tessera di riconoscimento, ossia le generalità del lavoratore o

4) Si veda la circolare 21 agosto 2008, n. 20, nonché circolare 12 novembre 2010, n. 38.

5) Si veda la definizione del dizionario Garzanti edizione 2009, pag. 881.



l'indicazione del datore di lavoro, nel qual caso si procederà con l'adozione del provvedimento di contestazione agevolata di illecito amministrativo ex art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2010.

Infine, nella terza ipotesi descritta, valida solo per i lavoratori dipendenti o equiparati, se a non fornire le tessere di riconoscimento è stato il datore di lavoro è indubbio che a essere sanzionato sarà unicamente quest'ultimo ai sensi dell'art. 55, comma 5, lettera i), il quale ha previsto l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore giacché il compito precipuo del datore di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera u), e art. 26, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008, è proprio quello di munire il proprio personale della tessera di riconoscimento come peraltro ribadito chiaramente dal Dicastero del Lavoro nella circolare n. 24/2007 secondo cui «L'obbligo datoriale è quello di "munire" il personale occupato

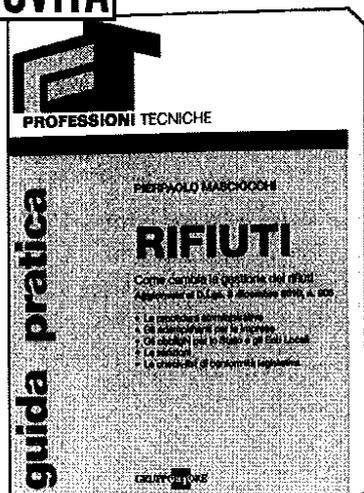
dell'azienda della tessera di riconoscimento».

Allo stesso risultato si perviene nell'ipotesi non remota in cui il datore di lavoro non possieda né esibisca all'organo di vigilanza attestazione scritta, controfirmata per accettazione da ciascun lavoratore, dell'avvenuta consegna agli stessi dei cartellini di riconoscimento e i lavoratori non suppliscano a questa mancanza di prova dichiarando di averli ricevuti dal proprio titolare. Se, invece, questi ultimi dovessero confermare, nella dichiarazione resa dinanzi all'organo di vigilanza, di aver ricevuto il tesserino, ma di aver dimenticato a casa, salvo quanto detto per la prima ipotesi, sarebbero loro i destinatari del provvedimento sanzionatorio che prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro [art. 59, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008].

Per cui a essere sanzionato nel caso prospettato sarebbe unicamente il lavoratore o i lavoratori e non il datore di lavoro. ●

## PROFESSIONI TECNICHE

**NOVITÀ**



### GUIDA PRATICA RIFIUTI

autore: P. Masciocchi

Per illustrare le oltre cento modifiche al T.U., l'opera con taglio pratico e fortemente orientato alle esigenze degli operatori, offre una panoramica complessiva dell'intero nuovo sistema di gestione dei rifiuti.

Il volume mira a realizzare, secondo una ottica interdisciplinare e altamente specialistica, una prima interpretazione sistematica delle nuove disposizioni di legge, fornendo al lettore le giuste coordinate e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire la complessiva opera di riorganizzazione della normativa in materia di gestione dei rifiuti.

Particolare attenzione è dedicata, inoltre, al raccordo con la normativa dei SISTRI.

Il testo è arricchito con una serie di esempi pratici e replicabili e con questionari e check-list per una migliore e più approfondita gestione della propria attività.

Pagg. 720 – € 49,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

[www.librerie.ilsote24ore.com](http://www.librerie.ilsote24ore.com)

GRUPPO 24 ORE