

Le violazioni. Nessun ostacolo se c'è un'impugnazione: il certificato viene «bloccato» solo da provvedimenti definitivi

L'illecito sulla sicurezza dei lavoratori è una causa ostativa

Vincenzo Fabrizio Giglio

■ Sul piano operativo, l'impresa che intende richiedere il rilascio del Durc deve autocertificare «l'assenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30 dicembre 2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito». La dichiarazione - da redigere sul modello appositamente predisposto dallo **ministero del Lavoro** - potrà essere consegnata a mano alla Direzione provinciale del lavoro (Dpl) territorialmente competente, ovvero trasmessa via fax o lettera raccomandata con avviso di ricevimento e, riteniamo, anche tramite Pec (gli indirizzi sono reperibili sul sito del **ministero del Lavoro**). In quest'ultimo caso sarà necessario fare attenzione a sottoscrivere digitalmente il documento, secondo le prescrizioni vigenti. Questo obbligo, come è stato chiarito, non può essere esteso ai casi di rilascio del Durc in occasione della stipula di contratti di appalto pubblici o privati, ma deve esclusivamente riferirsi «al Durc fina-

lizzato alla fruizione dei benefici normativi e contributivi».

Le cause ostative

Il **ministero del Lavoro** ha previsto alcune fattispecie di "cause ostative" (con altrettante tassative eccezioni) al rilascio del Durc per i datori di lavoro che, pur in regola con gli obblighi contributivi, non rispettino ovvero non abbiano rispettato alcune fondamentali norme a garanzia della salute del lavoratore (nell'ambito della legislazione sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro ovvero sull'orario di lavoro).

In particolare, la violazione da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro costituisce "causa ostativa" al rilascio del Durc (si veda la sintesi a fianco).

La causa ostativa deve essere accertata «con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi» e viene meno qualora il procedimento penale sia estinto a seguito di prescrizione ovvero oblazione;

Inoltre, la causa ostativa permane indipendentemente dall'eventuale successiva sostitu-

zione dell'autore dell'illecito».

Se, da un lato, è quindi necessario che il provvedimento che accerta la causa ostativa sia definitivo, rimanendo pertanto irrilevanti eventuali provvedimenti soggetti a impugnazione, dall'altro il datore di lavoro non potrà sottrarsi alle conseguenze pregiudizievoli derivanti dalla causa ostativa semplicemente sostituendo la persona all'epoca responsabile.

Infatti, è stato successivamente chiarito che:

■ la violazione deve essere accertata con sentenza passata in giudicato ovvero con ordinanza ingiunzione non tempestivamente impugnata;

■ «tenuto presente che le cause ostative sono costituite da violazioni penali o amministrative commesse da una persona fisica, identificata dal decreto nel datore di lavoro o nel dirigente responsabile dell'impresa, l'eventuale sostituzione del trasgressore non determina il venir meno della causa ostativa stessa nei confronti dell'impresa, in quanto la "sanzione interdittiva" esplica la sua efficacia non sul piano soggettivo, ma sul piano oggettivo della persona giuridica coinvolta nella violazione».

Le norme

I PRINCIPALI RIFERIMENTI

- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 1176, (Finanziaria 2007);
- **ministero del Lavoro**, Dm 24 ottobre 2007;
- **ministero del Lavoro**, circolare 30 gennaio 2008, n. 5;
- **ministero del Lavoro**, circolare 15 dicembre 2008, n. 34;
- Inps, circolare 18 aprile 2008, n. 51