

Napoli, 11 marzo 2024

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 6/2024

DL 2 marzo 2024 n. 19

“Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che in data 02 marzo 2024 risultano pubblicate al Capo VIII, sulla GU n. 52 del 02.03.2024, nuove disposizioni urgenti, entrate in vigore lo stesso giorno della pubblicazione, in materia di lavoro per la prevenzione e contrasto al lavoro irregolare, di rafforzamento dell’attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo e della sicurezza sul lavoro.

Di seguito le principali novità:

Durc e agevolazioni (Art. 29, comma 1)

Il Decreto apporta modifiche alla norma che prevede, come condizioni di rilascio del DURC e di riconoscimento dei benefici normativi e contributivi in capo al datore di lavoro, l’assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (Art. 29, comma 1, lett. a).

Il decreto introduce ex novo la possibilità che i benefici di cui sopra vengano riconosciuti anche alle imprese non in regola, in caso di successiva regolarizzazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente od a seguito di verbale redatto dagli ispettori. Nel caso in cui l’inadempimento non venga sanato o non sia sanabile, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell’importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione (art. 29, comma 1, lett. b).

Appalti – distacchi – somministrazione - esternalizzazione

Responsabilità solidale (Art. 29, comma 2, lett.a)

Il Decreto prevede che, al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto è corrisposto 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 (art. 29, comma 2, lett. a). È prevista inoltre l'estensione della responsabilità solidale del committente anche nelle ipotesi in cui l'utilizzatore ricorra alla somministrazione di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, nonché ai casi di appalto e distacco (art. 29, comma 2, lett. b).

Responsabilità penale (Art. 29, comma 2, lett. b)

Le nuove norme sul contrasto agli appalti irregolari rilanciano la fattispecie penale dell’appalto e del distacco illecito.

A tal riguardo, si ricorda che l’ipotesi di appalto illecito si realizza quando mancano i requisiti fissati dalla legge (articolo 1655 del Codice civile e articolo 29 del decreto legislativo 276/2003). In sostanza, chi agisce come committente deve acquistare un servizio o un prodotto che viene realizzato autonomamente da un terzo, con una propria organizzazione dei mezzi e rischio di impresa. A volte accade che questa autonomia manchi e lo schema dell’appalto venga usato per mascherare un obiettivo diverso e cioè quello di “prestare” lavoratori al committente, che li organizza come se

fossero propri dipendenti senza assumere le relative responsabilità giuridiche. Se si verifica tale ipotesi, in aggiunta alla conseguenza civilistica già nota (la costituzione di un rapporto di lavoro a carico del committente apparente), il nuovo decreto introduce una sanzione penale: l'appaltante e l'appaltatore 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'ulteriore novità stabilita dal decreto-legge è l'aggravio degli importi dell'ammenda qualora nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia già stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. In tale ipotesi, infatti, l'importo stabilito in 60 euro per ciascun lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione viene maggiorato del 20%, elevando l'ammenda a 72 euro.

Trattandosi di contravvenzione, qualora riscontrata l'assenza dei requisiti dell'appalto genuino, il personale ispettivo impartirà la prescrizione obbligatoria, a norma degli articoli 20 e seguenti del Dlgs 758/1994, per estinguere in via amministrativa il reato, invitando il datore di lavoro a sanare l'irregolarità accertata, che nei casi di frodolenza 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 sarà pari a un quarto di 60 euro, ossia 15 euro, per ciascuna giornata e per ciascun lavoratore (salvo recidiva, per cui l'importo sarà pari a un quarto di 72 euro, ovvero 18 euro). Questo tipo di sanzione non si applica solo agli appalti illeciti, ma anche alle ipotesi in cui il distacco di personale sia attuato in violazione dei requisiti di legge.

Somministrazione fraudolenta (Art. 29, comma 4)

La sanzione penale diventa più pesante se all'accertamento dell'irregolarità dell'appalto si aggiunge anche la verifica della "frodolenza" della condotta. In questa ipotesi rivive la fattispecie della somministrazione fraudolenta, che si distingue da quella sopra specificata, in quanto, oltre alla situazione dell'irregolarità dell'appalto, vi è il cosiddetto dolo specifico (somministrazione di lavoro attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore).

Premesso che nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, del citato decreto legislativo, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. A tal riguardo, si rende noto, inoltre, che al ricorrere della frodolenza, ovvero quando si riscontra che la somministrazione di lavoro è attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Anche in questo caso, trattandosi di contravvenzione, qualora riscontrata l'assenza dei requisiti dell'appalto genuino, il personale ispettivo impartirà la prescrizione obbligatoria, a norma degli articoli 20 e seguenti del Dlgs 758/1994, per estinguere in via amministrativa il reato, invitando il datore di lavoro a sanare l'irregolarità accertata, che nei casi di frodolenza 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 sarà pari a un quarto di 100 euro, ovvero 25 euro. Gli importi delle sanzioni sono aumentati del 20% laddove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo delle sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000 (art. 29, comma 4, lett. d).

Lavoro sommerso

Inasprimento delle sanzioni (art. 29, comma 3)

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, gli importi delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura del 30% in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato.

Sanzioni sommerso previste fino al 01/03/2024

- da 1.800 a 10.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.600 a 21.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 7.200 a 43.200 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Sanzioni aumentate del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri, minori in età non lavorativa e percettori di reddito di inclusione.

Sanzioni sommerso previste dal 02/03/2024

- da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 2.400-14.400);
- da 3.900 a 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 4.800-28.800);
- da 7.800 a 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro (in caso di recidiva 9.600-57.600).

Occorre ricordare che la legge 145/2018 ha previsto un raddoppio della maggiorazione in caso di recidiva, ossia nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. Tale meccanismo non risulta modificato dal DL 19/2024 e pertanto resta confermato.

Sul punto varranno comunque le indicazioni fornite dall'Ispettorato del lavoro con Vademecum sull'applicazione della maxisanzione per lavoro sommerso del 22 luglio 2022, secondo le quali la recidiva non opera nelle ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta a norma dell'articolo 16 della legge 689/1981, a cui va equiparato il pagamento in ragione dell'articolo 13 del Dlgs 124/2004.

Lista di conformità dell'Ispettorato (art. 29, commi da 7 a 9)

All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità INL».

I datori di lavoro, cui è stato rilasciato l'attestato, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.

Verifiche sulla congruità della manodopera in edilizia (art. 29, commi da 10 a 13)

Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.

Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto non è disposto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa.

L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche ai fini dell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti.

Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del committente.

Patente a punti nei cantieri (art. 29, comma 19)

A far data dal 1° ottobre 2024 sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri edili temporanei o mobili.

La patente sarà rilasciata con un punteggio base di 30 crediti, con modalità che saranno oggetto di un prossimo decreto da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Le informazioni relative alla patente confluiranno in un'apposita sezione del Portale Nazionale del Lavoro Sommerso, che avrà la funzione di monitorare il fenomeno del lavoro sommerso su tutto il territorio nazionale e di raccogliere le risultanze dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dal personale ispettivo dell'INPS, dell'INAIL, dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di finanza, anche in materia di lavoro e legislazione sociale.

Per il rilascio della patente è prevista la verifica di una serie di requisiti in capo al richiedente, al responsabile legale dell'impresa od al lavoratore autonomo:

- a) iscrizione alla Camera di commercio industria e artigianato;
- b) adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi di cui all'art. 37 del Testo Unico sulla sicurezza;
- c) adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti dallo stesso decreto;
- d) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);
- e) possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- f) possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

Nelle more del rilascio della patente sarà comunque consentito lo svolgimento delle attività previste dal Titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008 (cantieri temporanei o mobili) salvo diversa comunicazione notificata dalla competente sede dell'Ispettorato del Lavoro.

La patente per la sicurezza sul lavoro verrà decurtata di:

- 20 crediti in caso di incidente mortale;
- 15 crediti se l'incidente determina un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale;
- 10 crediti in presenza di un infortunio che comporta inabilità temporanea assoluta per più di 40 giorni.

Al raggiungimento di una dotazione inferiore ai 15 crediti non verrà consentito alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili, fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione.

In ogni caso la patente è sospesa in via cautelativa in caso di infortuni mortali.

L'attività esercitata da imprese o lavoratori autonomi privi della patente o in possesso di una patente recante un punteggio inferiore a quindici crediti comporta il pagamento di una sanzione amministrativa da 6.000 a 12.000 euro, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'art. 301-bis e l'esclusione, per un periodo di sei mesi, dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023).

È previsto un meccanismo di reintegrazione dei crediti laddove il soggetto frequenti corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 37, comma 7 del D. Lgs. n. 81/2008). Ciascun corso consentirà di riacquistare cinque crediti, a condizione che sia trasmessa copia del relativo attestato di frequenza alla competente sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I crediti riacquistati non potranno superare complessivamente il numero di quindici. Trascorsi due anni dalla notifica degli atti o dei provvedimenti di sospensione, la patente è incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di dieci crediti se l'impresa o il lavoratore autonomo non sia stato destinatario di ulteriori atti o provvedimenti analoghi.

Non saranno tenute al possesso della patente le imprese che detengono l'attestato di qualificazione Soa (art. 100, comma 4, del D. Lgs. n. 36/2023).

Le disposizioni troveranno iniziale applicazione nei settori, come quello edile, che maggiormente ricorrono a lavorazioni in cantieri temporanei e mobili. Le medesime disposizioni potranno essere estese, in futuro, ad altri ambiti di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Adempimenti del committente e del responsabile dei lavori

Le novità interessano anche l'art. 90, comma 9, del D. Lgs. n. 81/2008, ove è previsto che il committente e il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento delle attività ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo, sono tenuti a:

- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, di quelle esecutrici e dei lavoratori autonomi, in relazione alle funzioni od ai lavori da affidare. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno ed i cui lavori non comportano rischi particolari, il requisito si considera soddisfatto con la presentazione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato e del documento unico di regolarità contributiva, allegando autocertificazione in ordine al possesso degli altri requisiti previsti;
- chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'INPS, all'INAIL e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti. Nei cantieri la cui entità presunta è inferiore a 200 uomini-giorno e in assenza di rischi particolari legati alle lavorazioni previste, il requisito si considera soddisfatto mediante presentazione da parte delle imprese del documento unico di regolarità contributiva e dell'autocertificazione relativa al contratto collettivo applicato;
- verificare il possesso della patente anche da parte delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nelle ipotesi di subappalto, ovvero per le imprese che non sono tenute al possesso della patente;
- trasmettere all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori, oggetto del permesso, di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare prevista dal medesimo decreto ed il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, oltre a una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica di tutta la documentazione di cui ai punti precedenti.

Contrasto alle violazioni contributive (art. 30)

Nel tentativo di rendere più conveniente l'emersione del lavoro sommerso, il decreto modifica l'apparato sanzionatorio in materia contributiva previsto dalla Legge 23 dicembre 2000, n. 388. L'obiettivo è promuovere l'adempimento spontaneo del contribuente.

Viene prevista così l'inapplicabilità della sanzione per omissione contributiva ove il pagamento dei contributi o premi venga effettuato in un'unica soluzione entro 120 giorni. Inoltre, nell'ipotesi di evasione contributiva, vengono allungati i tempi entro i quali il contribuente che procede alla denuncia spontanea può effettuare il relativo versamento. Per evitare la sanzione per la condotta di evasione, infatti, il versamento potrà avvenire in un'unica soluzione anche entro 90 giorni dalla denuncia, con applicazione del tasso ufficiale di riferimento, maggiorato di 7,5 punti (a fronte di un tasso applicabile pari a 5,5 punti per il versamento già previsto entro i 30 giorni); inoltre, sarà possibile procedere al pagamento in forma rateale con l'applicazione della misura ridotta della sanzione civile subordinata al versamento della prima rata.

Una nuova fattispecie sanzionatoria introdotta dal Decreto è quella che riguarda i casi di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori od a seguito di verifiche ispettive. Nell'ipotesi indicata, viene previsto il versamento di una sanzione civile ridotta nella misura del 50% di quella prevista per i casi di omissione o evasione, a condizione che il pagamento dei contributi e premi sia effettuato, in un'unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. Anche in questo caso è ammesso il pagamento in forma rateale, con accesso alla riduzione della sanzione col

versamento della prima rata, e per il mancato ovvero insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate, si applica la misura ordinariamente prevista.

Sono previste delle riduzioni per le aziende in crisi, in cassa integrazione straordinaria e in tutti i casi in cui è contemplato dalla normativa un regime di miglior favore.

Orientamenti giurisprudenziali o amministrativi contrastanti (art. 30 comma 2)

Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, il decreto esclude l'applicazione delle sanzioni ove il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli Enti impositori. In tal caso sono dovuti esclusivamente gli interessi legali di cui all'art. 1284, c.c. in luogo della sanzione civile precedentemente prevista, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

AGEVOLAZIONE BADANTI (Art. 29, commi 15-18, del decreto-legge 19/2024)

È previsto l'esonero dei contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico in caso di assunzione a tempo indeterminato, o di stabilizzazione, di assistenti di persone con almeno 80 anni di età e titolari di indennità di accompagnamento.

L'esonero potrà avere un importo massimo annuo di 3mila euro, senza incidere sulle prestazioni pensionistiche del lavoratore, e potrà essere richiesto da datori di lavoro con Isee sociosanitario non superiore a 6mila euro. Non sono consentite le assunzioni di persone non più dipendenti dello stesso datore di lavoro, da meno di sei mesi e per le stesse mansioni e comunque di parenti e affini. L'agevolazione, riconosciuta per le assunzioni dalla data stabilita dall'Inps e fino a dicembre 2025, sarà erogata per 24 mesi.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Maria Cafasso

