

**Principali novità del DL
2.3.2024 n.19 (c.d. DL
“PNRR”) in materia di lavoro**

13/2024

Maggio 2024

Padova, 14.05.2024

Circ2413_Decreto_PNRR_novità_in_materia_di_Lavoro.docx

Oggetto: DL 2.3.2024 n. 19 (c.d. decreto “PNRR”), conv. L. 29.4.2024 n. 56 - Principali novità in materia di lavoro

1 PREMESSA

Con il DL 2.3.2024 n. 19, pubblicato sulla *G.U.* 2.3.2024 n. 52 ed entrato in vigore il 2.3.2024, sono state previste disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (c.d. decreto “PNRR”).

Il DL 2.3.2024 n. 19 è stato convertito nella L. 29.4.2024 n. 56, pubblicata sulla *G.U.* 30.4.2024 n. 100 ed entrata in vigore l’1.5.2024, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate le principali novità in materia di lavoro contenute nel DL 19/2024 convertito.

2 BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

L’art. 29 co. 1 del DL 19/2024 convertito integra le previsioni contenute all’art. 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296, prevedendo:

- nuovi requisiti che devono essere posseduti dai datori di lavoro per fruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale;
- il mantenimento dei benefici in questione in caso di regolarizzazione.

2.1 ASSENZA DI VIOLAZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Con la modifica apportata all’art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, viene stabilito che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati:

- al possesso del DURC da parte dei datori di lavoro;
- all’assenza di violazioni nelle predette materie, 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;
- al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2.2 MANTENIMENTO DEI BENEFICI DOPO LA REGOLARIZZAZIONE

Introducendo il nuovo co. 1175-*bis* all'art. 1 della L. 296/2006, si permette il mantenimento dei benefici normativi e contributivi in caso di successiva regolarizzazione:

- degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- delle violazioni accertate di cui al suddetto co. 1175.

A tal fine, è necessario che la regolarizzazione avvenga entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Violazioni amministrative non regolarizzabili

In caso di violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

3 TUTELA DEI LAVORATORI IMPIEGATI IN APPALTI E SUBAPPALTI

L'art. 29 co. 2 del DL 19/2024 convertito interviene sull'art. 29 del DLgs. 10.9.2003 n. 276 introducendo il co. 1-*bis* ed estendendo la responsabilità solidale tra committente o datore di lavoro e appaltatore/subappaltatori.

3.1 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Con l'introduzione del co. 1-*bis* all'art. 29 del DLgs. 276/2003, viene disposto il riconoscimento in favore del personale impiegato nell'appalto (di opere o servizi) e nel subappalto di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto.

3.2 ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Viene prevista l'estensione della responsabilità solidale tra committente o datore di lavoro e appaltatore/subappaltatori anche alle ipotesi di:

- interposizione fittizia/somministrazione illecita di manodopera;
- illiceità dell'appalto e del distacco.

4 “PATENTE A PUNTI” PER I CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

L'art. 29 co. 19 del DL 19/2024 convertito riscrive l'art. 27 del DLgs. 81/2008 e, a far data dall'1.10.2024, richiede alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili il possesso di una specifica “patente a punti”, finalizzata a individuare le imprese più virtuose in termini di sicurezza sul lavoro.

La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 punti e consente di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 punti.

Con appositi decreti del Ministero del Lavoro saranno definiti:

- le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente, i contenuti informativi della medesima, nonché i presupposti per l'eventuale adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa;

- i criteri di attribuzione di punti ulteriori rispetto al punteggio iniziale, nonché le modalità di recupero dei punti eventualmente decurtati.

4.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obbligo di "patente a punti" riguarda le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, fatta eccezione per:

- le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, di cui all'art. 100 co. 4 del DLgs. 31.3.2023 n. 36 (c.d. "codice dei contratti pubblici");
- coloro che, pur operando nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, effettuano mere forniture ovvero svolgono prestazioni di natura meramente intellettuale;
- le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea; per tali categorie, tuttavia, è richiesto il possesso di un documento equivalente, rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

4.2 REQUISITI

La patente viene rilasciata in formato digitale dal competente Ispettorato territoriale del Lavoro, previo possesso dei seguenti requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente:

- iscrizione alla Camera di Commercio;
- adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi in materia di sicurezza previsti dal DLgs. 81/2008, nonché la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, laddove previsto;
- possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);
- possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nei casi previsti dalla legge;
- possesso del certificato di regolarità fiscale di cui all'art. 17-*bis* co. 5 e 6 del DLgs. 241/97.

Il possesso dei predetti requisiti può essere autocertificato ai sensi del DPR 445/2000.

4.3 DECURTAZIONE E RECUPERO DEI PUNTI

La patente in questione può subire decurtazioni, da un minimo di 1 ad un massimo di 20 punti, correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo, nei casi e nelle misure indicati nell'Allegato I-*bis* annesso al DLgs. 81/2008.

Se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni, i punti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave.

I citati provvedimenti definitivi saranno comunicati, entro 30 giorni, anche con modalità informatiche, dall'amministrazione che li ha emanati all'Ispettorato nazionale del Lavoro ai fini della decurtazione dei punti.

Se nei cantieri mobili o temporanei si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'Ispettorato nazionale del Lavoro può sospendere, in via cautelare, la patente fino a 12 mesi.

I punti decurtati possono essere reintegrati a seguito della frequenza dei corsi indicati all'art. 37 co. 7 del DLgs. 81/2008, finalizzati a fornire al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti un'adeguata e

specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In ogni caso, i punti riacquistati non possono superare complessivamente il numero di 15.

4.4 PUNTEGGIO MINIMO E DEROGHE

Una dotazione della patente inferiore a 15 punti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili, fatta eccezione per i casi di completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto.

Sono comunque fatti salvi i provvedimenti di sospensione dell'attività previsti dall'art. 14 del DLgs. 81/2008.

4.5 REGIME SANZIONATORIO

L'attività svolta in cantieri temporanei o mobili da parte di una impresa o un lavoratore autonomo privi della patente o con un numero di punti inferiore a 15, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa:

- pari al 10% del valore dei lavori;
- non inferiore a 6.000,00 euro;
- non soggetta alla procedura di diffida di cui all'art. 301-*bis* del DLgs. 81/2008.

Oltre a tale sanzione amministrativa, è altresì prevista l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici.

5 CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA IN EDILIZIA

Con i co. 10-13 dell'art. 29 del DL 19/2024 convertito – così come sostituiti dall'art. 28 del DL 60/2024 – sono stati individuati i soggetti che, prima di procedere al saldo finale dei lavori, sono tenuti a verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, e le conseguenze in caso di violazione.

5.1 SOGGETTI TENUTI A VERIFICARE LA CONGRUITÀ

I soggetti tenuti a verificare la congruità sono:

- il responsabile del progetto, negli appalti pubblici;
- il direttore dei lavori o, in assenza di una sua nomina, il committente, negli appalti privati.

5.2 CONSEGUENZE

Negli appalti pubblici di qualsiasi valore (non solo quelli di valore complessivo pari o superiore a 150.000,00 euro, come previsto prima della modifica apportata dal DL 60/2024), il versamento del saldo finale in assenza di esito positivo della verifica, o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della *performance* dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'ANAC, anche ai fini della vigilanza sulla corretta esecuzione dei contratti pubblici.

Invece, negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70.000,00 euro (non più 500.000,00 euro come previsto in precedenza), il versamento del saldo finale da parte del committente:

- è subordinato all'acquisizione, da parte del direttore dei lavori o del committente stesso, dell'attestazione di congruità;

- 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 1.000,00 a 5.000,00 euro a carico del direttore dei lavori o del committente.

L'accertamento delle violazioni e l'irrogazione delle sanzioni nel caso di appalti privati competono agli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale.

6 REGIME SANZIONATORIO PER IL “LAVORO NERO”

L'art. 29 co. 3 del DL 19/2024 convertito interviene con riferimento al regime sanzionatorio applicabile nelle ipotesi di impiego effettivo di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (c.d. “lavoro nero”).

È confermato l'incremento del 20% già previsto dall'art. 1 co. 445 lett. d) n. 1 della L. 145/2018 per le sanzioni regolate:

- dall'art. 18 del DLgs. 276/2003 in materia di somministrazione di manodopera e di mercato del lavoro;
- dall'art. 12 del DLgs. 136/2016 in materia di distacco transnazionale;
- dall'art. 18-*bis* co. 3 e 4 del DLgs. 66/2003 in materia di violazioni delle norme di durata massima settimanale dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero.

6.1 NUOVI IMPORTI SANZIONATORI PER IL “LAVORO NERO”

Viene inasprita la sanzione pecuniaria di cui all'art. 3 co. 3 - 5 del DL 12/2002 (c.d. “maxisanzione per lavoro nero”), innalzando al 30% la percentuale di incremento del 20% di cui all'art. 1 co. 445 lett. d) n. 1 della L. 145/2018, determinando i seguenti nuovi importi:

- da 1.950,00 a 11.700,00 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro (in luogo dei previgenti importi, pari a 1.800,00 euro nel minimo e a 10.800,00 euro nel massimo);
- da 3.900,00 a 23.400,00 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro (in luogo dei previgenti importi, pari a 3.600,00 euro nel minimo e a 21.600,00 euro nel massimo);
- da 7.800,00 a 46.800,00 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro (in luogo dei previgenti importi, pari a 7.200,00 euro nel minimo e a 43.200,00 euro nel massimo).

6.2 RADDOPPIO DELLE SANZIONI IN CASO DI RECIDIVA

In base alla normativa vigente (art. 1 co. 445 lett. e) della L. 145/2018), tutte le suddette maggiorazioni sono raddoppiate se, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

7 REGIME SANZIONATORIO PER LA SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

L'art. 29 co. 4 e 5 del DL 19/2024 convertito modifica l'art. 18 del DLgs. 276/2003, attribuendo natura penale al regime sanzionatorio applicabile nelle ipotesi di violazioni in materia di somministrazione di lavoro.

La disposizione in esame interviene anche con riferimento all'ipotesi di somministrazione fraudolenta.

7.1 ESERCIZIO NON AUTORIZZATO DELLE ATTIVITÀ DI SOMMINISTRAZIONE E INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

Nell'ipotesi di esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro (art. 18 co. 4 lett. a) e b) del DLgs. 276/2003), è ora prevista la pena:

- dell'arresto fino a un mese;
- dell'ammenda di 60,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

La disciplina previgente prevedeva la sola pena dell'ammenda di 50,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

Rimangono confermate:

- in presenza di sfruttamento di minori, la pena dell'arresto fino a 18 mesi e un aumento del se-stuplo dell'ammenda;
- la previsione sanzionatoria che riguarda l'esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione (art. 4 co. 1 lett. c) del DLgs. 276/2003), punito con la pena dell'arresto fino a 6 mesi e un'ammenda con importo variabile da 1.500,00 a 7.500,00 euro.

Per tutte le ipotesi sopra descritte, se il somministratore non autorizzato agisce senza scopo di lucro, si prevede l'arresto fino a 2 mesi o l'ammenda da 600,00 a 3.000,00 euro (in luogo del previgente regime sanzionatorio, che prevede la pena dell'ammenda da 500,00 a 2.500,00 euro).

Nell'ipotesi in cui l'attività di somministrazione venga svolta da soggetti diversi dalle Agenzie di somministrazione di cui all'art. 18 co. 4 lett. a) e b) del DLgs. 276/2003, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

7.2 ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Se l'esercizio dell'attività di ricerca e selezione nonché di supporto e ricollocazione di personale (art. 18 co. 4 lett. d) ed e) del DLgs. 276/2003) non è autorizzato, trova applicazione la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900,00 a 4.500,00 euro.

Se non vi è scopo di lucro, è prevista la pena dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300,00 a 1.500,00 euro.

7.3 SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

Con il nuovo co. 5-ter all'art. 18 del DLgs. 276/2003, viene modificato il quadro sanzionatorio applicato nell'ipotesi di somministrazione fraudolenta, che ricorre quando la somministrazione di lavoro viene posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

In tali casi, si prevede che il somministratore e l'utilizzatore siano puniti con la pena:

- dell'arresto fino a 3 mesi;
- dell'ammenda di 100,00 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

7.4 LIMITI SANZIONATORI E SUPPLEMENTO PER RECIDIVA

Sono state apportate modifiche all'art. 18 co. 5-quinquies del DLgs. 276/2003, laddove si stabiliva che l'importo di tutto l'impianto sanzionatorio in materia di somministrazione non potesse in ogni caso essere inferiore a 5.000,00 euro né superiore a 50.000,00 euro.

In sintesi, i citati limiti minimi e massimi vengono riservati alle sole pene pecuniarie proporzionali previste dall'art. 18 del DLgs. 276/2003, pertanto il tetto minimo di 5.000,00 euro e massimo di

50.000,00 euro saranno riservati alle ammende di importo pari a 60,00 euro previste per la somministrazione non autorizzata e per l'appalto e il distacco illeciti, in quanto proporzionali perché stabilite per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Rimane confermato l'incremento del 20% se, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

8 PRESTAZIONI OCCASIONALI IN AGRICOLTURA

L'art. 29 co. 6 del DL 19/2024 convertito, in materia di lavoro occasionale in agricoltura (c.d. "LOA-gri"), sostituisce il co. 354 dell'art. 1 della L. 197/2022, prevedendo che:

- si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il rapporto oggetto della comunicazione obbligatoria al competente Centro per l'impiego se viene superato il limite di 45 giornate annue;
- si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500,00 a 2.500,00 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al co. 344; la sanzione non si applica se la violazione deriva dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del DLgs. 23.4.2004 n. 124. La sanzione amministrativa pecuniaria non si applica più qualora la violazione derivi dall'inadempimento dell'obbligo di comunicazione.

9 INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DOMESTICI

L'art. 29 co. 15-18 del DL 19/2024 convertito introduce un incentivo per l'assunzione, o le trasformazioni, a tempo indeterminato di lavoratori domestici con mansioni di assistente a soggetti anziani non autosufficienti:

- con una età anagrafica di almeno 80 anni;
- titolari dell'indennità di accompagnamento ex art. 1 co. 1 della L. 11.2.80 n. 18.

L'incentivo si applica dalla data che sarà comunicata dall'INPS a conclusione delle procedure di ammissione a finanziamento sul Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027 e fino al 31.12.2025.

9.1 MISURA E DURATA DEL BENEFICIO

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico nel limite massimo di importo di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale.

La durata massima dell'esonero è di 24 mesi.

9.2 CONDIZIONI

Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'ISEE socio-sanitario, in corso di validità, non superiore a 6.000,00 euro.

Il beneficio non spetta:

- nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro, o persona del suo nucleo familiare, sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi;
- in caso di assunzione di parenti o affini, salvo che il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di cui all'art. 1 co. 3, numeri da 1 a 5, del DPR 31.12.71 n. 1403.



L'esonero inoltre è riconosciuto nei limiti di spesa stabiliti dalla norma.