

67

Edizione n. 04/2024
25 marzo 2024



Decreto-Legge 2 marzo 2024 n. 19

**ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI PER L'ATTUAZIONE
DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR).**

a cura di:

Francesco STOLFA

Direttore Scientifico Centro Studi ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

Giuseppe DE BIASE

Coordinatore Centro Studi ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

con il contributo di: **Lucrezia BALDASSARRA**

Componente del Centro Studi ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

Il decreto Legge nr. 19 del 02 marzo 2024, pubblicato sulla G.U. nr. 52 del 2 marzo 2024, oltre a dettare ulteriori disposizioni circa l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, interviene, con importati e innovative disposizioni, anche in materia di lavoro, previdenza e sicurezza.

Le norme che concernono la materia del lavoro sono recate dagli art. 29 e 30 del Capo VIII, mentre l'art 31 riguarda norme di natura amministrativa e organica concernenti gli Organi di vigilanza.

In questa guida vengono analizzati i punti salienti in materia di lavoro.

Si tratta di una prima lettura, rispetto alla quale ci si riserva di apportare modifiche e precisazioni a seguito di ulteriori approfondimenti anche sulla base di osservazioni e suggerimenti che potranno auspicabilmente pervenire anche dai lettori.

Per ogni capitolo è indicato l'autore.

Sommario

1. - MODIFICHE ALLA LEGGE 27/12/2006, N. 296: CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI E SANATORIA <i>POSTUMA</i> (Stolfa)	4
1.1 – Le condizioni per la fruizione dei benefici	5
1.2 – La regolarizzazione <i>postuma</i>	6
1.3 - Le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di sicurezza	6
1.4 - Una precisazione importante: la condizione vale per i benefici non per gli esoneri	7
1.5 – Sanatoria retroattiva?	8
2. LE IMPORTANTI NOVITÀ IN MATERIA DI APPALTI (Stolfa)	9
2.1 - Il trattamento economico spettante ai dipendenti dell'appaltatore	10
2.2 - L'estensione della responsabilità solidale all'appalto illecito e al distacco	12
2.3 - Il ripristino della responsabilità penale (contravvenzionale) in materia di appalti	13
3. MAXI SANZIONE LAVORO NERO (De Biase)	14
4. VIOLAZIONI IN MATERIA DI SOMMINISTRAZIONE, INTERPOSIZIONE ILLECITA DI MANODOPERA E ESERCIZIO ABUSIVO DI INTERMEDIAZIONE (De Biase).....	14
5. LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (De Biase).....	15
6. LISTA DI CONFORMITA' INL (De Biase)	16
7. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSISTENTI DI SOGGETTI ULTRA OTTANTENNI (De Biase)	16
8. LA CD. PATENTE A PUNTI PER APPALTORI E LAVORATORI AUTONOMI NEI CANTIERI (De Biase)	17
9. LA REVISIONE DELLE SANZIONI PER INADEMPIENZE CONTRIBUTIVE (De Biase)	19
10. DISPOSIZIONI SUL PERSONALE ISPETTIVO (Baldassarra)	21

1. - MODIFICHE ALLA LEGGE 27/12/2006, N. 296: CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI E SANATORIA *POSTUMA* (Stolfa)

Particolarmente importanti sono le novità introdotte in materia di DURC e di condizioni in genere per la fruizione dei benefici contributivi.

Di seguito il testo della nuova norma, come modificata dal decreto, e il testo previgente.

NUOVO TESTO

co. 1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, *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*, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto 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.

co. 1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di *successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi*, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, *nonché delle violazioni accertate* di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle *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.

VECCHIO TESTO

co. 1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto 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.

co. 1176. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo. In attesa dell'entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

Le novità introdotte dal DL. 19 sono diverse e importanti. Nel nuovo testo sono evidenziate in corsivo.

1.1 – Le condizioni per la fruizione dei benefici.

La novità più importante è che **ora la fruizione dei benefici è condizionata non solo al possesso del DURC, come prescriveva la norma fino ad oggi, ma anche all'assenza di violazioni** nelle “predette materie” ossia nelle materie dei contributi coperti dal DURC (INPS, INAIL, Cassa Edile). Con questa modifica legislativa s'intende evidentemente porre un argine agli effetti di quella giurisprudenza (provocata anche da azioni patrocinata dall'ANCL anche tramite lo Studio Stolfa¹) che sancisce la non retroattività della perdita dei benefici a seguito di DURC negativo; ciò sul presupposto che, appunto, condizione per godere dei benefici sia proprio il possesso del DURC e non l'assenza di violazioni o di inadempienze contributive; per cui i benefici medesimi – secondo tale giurisprudenza - si perdono solo dal momento della negazione del Documento. Con questa innovazione normativa si sancisce invece che, condizione per

¹ Tribunale di Chieti - Sezione Lavoro, sent. n. 276/2020 del 02.11.2020; Tribunale di Milano - Sezione Lavoro, sent. n. 2153 del 30.09.2019; Corte d'Appello di Torino - Sezione Lavoro, sent. n. 247 del 23.06.2021; Corte d'Appello di Torino, sent. 583 del 07.12.2021; Tribunale di Roma - Sezione Lavoro, sent. n. 66 del 11.03.2022.

i benefici, è non solo il possesso del DURC ma anche l'“assenza di violazioni” quindi non vi è più dubbio (ora) che la perdita dei medesimi benefici risalga retroattivamente sino a coprire l'intero periodo di inadempienza (tesi che poi era – ed è – quella sostenuta dall'INPS nelle circolari e nelle cause anche per il periodo precedente). Se però la legge ora sancisce espressamente questo principio, vuol dire che prima non era così. Questa novità sarà quindi molto utile nelle cause in corso (“lex ubi voluit, dixit; ubi noluit, taquit”) ma non consentirà più di sostenere quella tesi in futuro.

1.2 – La regolarizzazione *postuma*

La riforma introduce però il nuovo comma 1175-bis che consente di riacquisire il diritto alla fruizione dei benefici mediante **regolarizzazione *postuma***. La norma consente, infatti, di regolarizzare sia le inadempienze contributive (INPS, Cassa Edile) che quelle assicurative (INAIL) “secondo quanto previsto dalla normativa vigente”, il che implica, a nostro avviso, il versamento dei contributi omessi o evasi nonché delle relative sanzioni civili. Tale meccanismo di regolarizzazione sarà utile soprattutto alle aziende che siano incorse in violazioni lievi o addirittura meramente formali (in realtà la giurisprudenza prevalente ha escluso che le violazioni meramente formali facciano perdere i benefici²). Appesantirà invece la posizione delle aziende che abbiano commesso gravi inadempienze, le quali non potranno, come detto, da questo momento e per il periodo successivo all'entrata in vigore del DL, sostenere la tesi della non retroattività della perdita dei benefici. Secondo la circolare della Fondazione Studi Consulenti del lavoro del 5/3/2024 la nuova norma impone agli ispettori, in ogni verbale in cui si accertino inadempienze, l'emanazione di una “disposizione” con fissazione di un termine per l'adempimento.

1.3 - Le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro

La norma condiziona la fruizione dei benefici anche alla mancanza di **violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro** da individuarsi mediante decreto

² Tribunale di Roma - Sezione Lavoro, sent. n. 1490 del 14/02/2019; Tribunale di Roma - Sezione Lavoro, sent. n. 2419 del 16/3/2022; Corte d'Appello di Roma - Sezione Lavoro, sent. n. 570 del 10.02.2023.

ministeriale. Quest'ultimo quindi individuerà le violazioni, comprese quelle in materia di sicurezza/lavoro (di natura penale o amministrativa), che facciano perdere i benefici contributivi. Resta però il problema del coordinamento di questa nuova norma con quanto già disponevano al riguardo le norme precedenti, in particolare il successivo comma 1176 che non è stato né abrogato né modificato; quest'ultimo già prevedeva, infatti, tale condizione per la fruizione dei benefici e faceva rinvio a un decreto ministeriale che è stato successivamente emanato a più riprese (quello attualmente in vigore è il DM 30 gennaio 2015) il quale indica tutta una serie di delitti e di contravvenzioni che, appunto, fanno perdere i benefici. L'elenco completo delle violazioni di cui al DM del 2015 che comportano già ora la perdita dei benefici contributivi è visionabile al seguente link:

<https://www.stolfavolpe.it/2023/04/12/how-my-phones-most-annoying-feature-saved-my-life/>

I reati contravvenzionali in materia, se punibili con pena alternativa (arresto o ammenda) sono ovviamente **sanabili** – ma già prima era così - mediante ottemperanza alla prescrizione o oblazione, cosa che fa riacquisire al contravventore il diritto ai benefici. La vera **novità** è che ora è stato posto un tetto alla perdita dei benefici a causa delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di sicurezza punite con semplici sanzioni amministrative (la cui regolarizzazione ovviamente non è possibile): la legge ora stabilisce che la perdita dei benefici non può essere superiore al doppio delle sanzioni amministrative comminate. Questa norma non c'entra niente con la cd. norma calmieratrice di cui all'art. 6, co. 10, del DL 338/1989, che non viene toccata dalla riforma.

1.4 - Una precisazione importante: la condizione vale solo per i benefici non per gli esoneri

Quanto innanzi riguarda solo il diritto alla fruizione di **benefici** contributivi, mentre non riguarda la fruizione dei cd. **esoneri** contributivi ai quali non si applicano i commi 1175, 1175-bis e 1176 innanzi citati. Con l'avvertenza che quest'ultimo punto (che trova

conferma nella giurisprudenza della Cassazione in materia di apprendistato) è controverso, in quanto "maldigerito" dall'INPS. Sul tema so rinvia al saggio a firma dell'avv. Francesco Stolfa "*Il cd. esonero giovani nella legge di bilancio 2018: natura giuridica, condizioni di godimento e sanzioni*", pubblicato sul n. 1 del 2019 della Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale (RDSS), p. 225-240, con tutti i necessari riferimenti normativi e giurisprudenziali (<https://www.stolfavolpe.it/2023/04/12/how-my-phones-most-annoying-feature-saved-my-life/>).

1.5 – Sanatoria retroattiva?

Non vi dovrebbero essere dubbi sul fatto che la nuova normativa sulla sanatoria *postuma* sia **applicabile anche alle inadempienze pregresse**. La risposta dovrebbe essere positiva in quanto la riforma non pone alcun limite in tal senso anzi si applica espressamente "a far data dal 1° luglio 2007", così come dispone l'incipit del comma 1175 nel cui testo il legislatore è intervenuto. In ogni caso, ciò che dovrebbe essere rilevante è il momento di maturazione del diritto ai benefici, non il momento dell'accertamento della loro inadempienza. E il fatto che il legislatore sia intervenuto nel testo del vecchio comma 1175, che - come detto - ha una decorrenza esplicita, dovrebbe risultare determinante sia ai fini dell'insorgenza del diritto ai benefici sia ai fini della possibilità di sanatoria retroattiva. Sul punto ci riserva ulteriori approfondimenti dopo aver esaminato la posizione che assumeranno INPS e INL.

È chiaro che, per quanto riguarda le inadempienze pregresse, qualora non dovesse ritenersi applicabile la sanatoria, resterebbe sostenibile la tesi (come già detto sorretta da significativa giurisprudenza) secondo cui il diritto ai benefici è condizionato solo dal possesso del DURC con la conseguenza che la perdita dei benefici medesimi non può che decorrere dal momento della perdita del DURC a seguito della speciale procedura (notifica dell'atto di intimazione e infruttuosa decorrenza del termine di pagamento di 15 gg) sancita dal DM 30/1/2015.

2. LE IMPORTANTI NOVITÀ IN MATERIA DI APPALTI (Stolfa)

NUOVO TESTO DELL'ART. 29 DEL D. LGS. 276/2003 (in corsivo le modifiche)

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

1-bis. 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.

2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. *Il presente comma si applica anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2, nonché ai casi di appalto e di distacco di cui all'articolo 18, comma 5-bis.* Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

Tre le importanti novità introdotte dal DL 19 in tema di appalti. Esaminiamole distintamente.

2.1 - Il trattamento economico spettante ai dipendenti dell'appaltatore.

La prima novità introdotta dall'art. 29, comma 2, del DL. 19/2024 è di straordinaria importanza in quanto incide sul trattamento economico spettante ai dipendenti di appaltatori e sub-appaltatori introducendo in questo campo, con disarmante disinvoltura vista la vivace discussione in corso sul tema, una sorta di "salario legale". La norma incide pesantemente sulla libertà di associazione sindacale delle imprese appaltatrici sostanzialmente imponendo loro l'applicazione di un contratto collettivo nei rapporti individuali di lavoro con i propri dipendenti prescindendo dall'adesione delle medesime imprese alle rispettive associazioni di categoria stipulanti e persino prescindendo dallo stesso campo (o sfera) di applicazione disegnata dai medesimi contratti collettivi. Il meccanismo così introdotto appare peraltro di difficile applicazione e comunque eccessivo rispetto alle finalità che la norma pare voler perseguire.

In buona sostanza, il legislatore ha stabilito che il trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti degli appaltatori deve essere "non inferiore" a quello stabilito - non dal CCNL della categoria cui appartiene l'appaltatore medesimo ma - dal contratto collettivo "nazionale e territoriale" che abbia **due caratteristiche**:

- 1) che sia maggiormente applicato nel *settore* (meglio sarebbe stato riferirsi alla *categoria*) e per la zona in cui si svolge l'appalto;
- 2) il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

La prima considerazione che non si può non fare riguarda la **genericità** delle indicazioni derivanti dalla caratteristica di cui al punto 1 con conseguente difficoltà di individuare con certezza il trattamento retributivo così reso obbligatorio per legge: come si individua il contratto nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e nella zona? Mediante indagini statistiche? E chi è abilitato a farle?

I requisiti richiesti, inoltre, di fatto sono quattro e potrebbero non dare tutti indicazioni univoche: che si fa se il CCNL più applicato nel settore è diverso da quello più applicato nella zona? E, inoltre, se un'azienda è impegnata in più appalti e l'attività oggetto di uno di essi non integra la sua attività prevalente, quell'azienda dovrà applicare ai suoi dipendenti contratti collettivi diversi a seconda dell'appalto in cui essi siano impiegati? Sono domande che richiedono risposte delicate e complesse come accade tutte le volte che la legge interferisce in ambiti tradizionalmente riservati alla contrattazione collettiva.

E sono domande purtroppo destinate a rimanere sostanzialmente senza risposte in quanto nessuno può darne di certe se non il giudice che però sarà chiamato a valutare, come sempre, solo a posteriori se la scelta dell'azienda appaltatrice o subappaltatrice in ordine al contratto collettivo da prendere a riferimento sia stata corretta. In realtà, resta alto il rischio di sbagliare contratto; e si consideri che, nell'ambito di quel giudizio, l'onere probatorio graverebbe tutto sulle aziende poiché si tratterebbe di provare di aver adempiuto correttamente alle obbligazioni retributive e contributive nonché di aver soddisfatto le condizioni previste dalla legge per la fruizione dei benefici contributivi. E, come si sa, le conseguenze di simili errori, nel nostro ordinamento, possono essere pesanti, se si considerano le onerose sanzioni civili previste in campo contributivo e il rischio della perdita dei benefici; rischi che gravano naturalmente sia sull'appaltatore che sul committente.

Sorprende, infine, che la legge non imponga di limitare la selezione ai soli contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative**, consentendo quindi di ritenere applicabile anche un contratto "pirata" ove la sua applicazione risulti statisticamente più diffusa in un settore o in una zona. Tale disposizione potrebbe creare gravi incongruenze nel sistema: 1) se si dovesse accertare che il CCNL più "applicato" è diverso da quello sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative esso non coinciderebbe con il minimale contributivo fissato dall'art. 1, comma 1, del DL 338/1989, convertito nella legge 389/1989, che invece, come noto, fa riferimento a

tali contatti collettivi cd. leader, con gravi problemi di coordinamento fra le due disposizioni; 2) altra incongruenza sorgerebbe rispetto alla fruizione dei benefici contributivi che, come noto, è condizionata al rispetto della contrattazione collettiva espressa dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. È auspicabile che queste incongruenze vengano risolte in sede di conversione in legge.

2.2 - L'estensione della responsabilità solidale all'appalto illecito e al distacco.

Con l'inserimento del secondo periodo del secondo comma il legislatore ha "esteso" la responsabilità solidale ai casi di somministrazione, appalto e di distacco illeciti. La precisazione appare inutile e perfino inopportuna. Si comprende che l'intento del legislatore fosse quello di evitare contrasti interpretativi ma, come sempre, quando si vanno ad alterare gli equilibri esegetici già raggiunti dalla giurisprudenza, si rischia di fare danni se non, addirittura, di ottenere l'effetto opposto, come si vedrà accadere anche in questo caso.

La responsabilità solidale del committente in caso di **somministrazione** illecita (in quanto realizzata con agenzia non autorizzata), infatti, era già pacifica anche prima, posto che, in tal caso, il lavoratore aveva pacificamente diritto alla costituzione del rapporto direttamente con l'utilizzatore/appaltatore con conseguente coinvolgimento del committente in termini di responsabilità solidale per tutti i suoi crediti. Altrettanto dicasi per il caso dell'**appalto** illecito (per violazione del primo comma dell'art. 29): il legislatore, con la novità introdotta dal DL 19 fa chiaramente riferimento al caso del subappalto illecito che però comporta pacificamente la costituzione del rapporto di lavoro direttamente con l'appaltatore rispetto al quale sussiste già la responsabilità solidale del committente principale. Per quanto riguarda, invece, il **distacco**, è il caso di rammentare che la giurisprudenza si era recentemente già attestata su una interpretazione estensiva dell'art. 29 ricomprendendovi tutti i casi in cui la prestazione lavorativa venga resa non solo in favore del proprio datore di lavoro ma anche, indirettamente, in favore di altri soggetti. In tal senso si è espressa, in particolare, la **Corte Costituzionale** con la nota sentenza del **6 dicembre 2017, n. 254** laddove, occupandosi specificamente del caso della sub-fornitura, con sentenza interpretativa di rigetto, ha escluso l'incostituzionalità dell'art. 29 del D.lgs. 276/03 a condizione che esso venga interpretato estensivamente fino a coinvolgere nella responsabilità solidale tutti i cd. datori di lavoro indiretti. L'estensione ex lege non era quindi necessaria avendo la Corte Costituzionale già affermato la possibilità/necessità di

interpretare estensivamente il principio della responsabilità solidale a qualsiasi tipo di datore di lavoro indiretto; anzi risulta deleteria – esponendosi la nuova norma a contrasto con il dettato costituzionale – laddove ha citato solo il distacco e non altre forme di prestazione lavorativa indiretta, fra le quali, soprattutto la subfornitura che, come detto, era l'oggetto principale della menzionata pronuncia della Consulta.

2.3 - Il ripristino della responsabilità penale (contravvenzionale) in materia di appalti

L'art. 29, commi 4 e 5 del Decreto prevede che le fattispecie previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 276/2003 (somministrazione e utilizzazione illecita di manodopera), già depenalizzate ad opera del D. Lgs. n. 8/2016, tornino ad avere rilevanza penale contravvenzionale. La pena prevista è sempre quella alternativa dell'arresto o dell'ammenda.

Ciò che appare più rilevante è il fatto che la riforma (nuovo comma 5-bis dell'art. 18) ha introdotto sanzioni penali anche per i casi di **appalto** e di **distacco** illeciti. L'illiceità dell'appalto o del distacco si sostanziano, come noto, in una somministrazione illecita di mera manodopera che la legge però ha ritenuto di sanzionare in modo autonomo e specifico rispetto alla fattispecie generale di somministrazione illecita: in questo caso, infatti, l'utilizzatore (appaltatore illecito) e il somministratore (committente) 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; e non si applica l'ipotesi attenuata della carenza di fine di lucro.

Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Gli importi delle sanzioni sono aumentati del 20% ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

Semberebbe applicarsi anche ad appalti e distacchi illeciti l'ipotesi aggravata che ricorre quando sia commessa con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore secondo cui il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

L'importo delle sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.

3. MAXI SANZIONE LAVORO NERO (De Biase)

Altro intervento finalizzato a contrastare il lavoro irregolare, lo si trova nel comma 3 dell'art. 29 che aumenta dal 20% al 30% le sanzioni per l'impiego di manodopera senza preventiva comunicazione di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73.

Alla luce dei suddetti aumenti, la così detta maxi-sanzione per lavoro nero, a far data **dal 02 marzo 2024**, ammonta per ciascun lavoratore irregolare a:

DURATA	IMPORTO DELLA SANZIONE	PAGAM. IN MISURA RIDOTTA EX ART. 16 L. 689/1981, entro 60 gg.
fino a 30 giorni di lavoro effettivo	Da € 1.950,00 a € 11.700,00	€ 3.900 (in misura ridotta ex art. 16)
Da 31 a 60 giorni di lavoro effettivo	Da € 3.900,00 a € 23.400,00	€ 7.800 " " " " "
Oltre 60 giorni di lavoro effettivo	Da € 7.800,00 a € 46.800,00	€ 15.600 " " " " "

In caso di **regolarizzazione** (secondo la speciale procedura di cui all'art. 3, comma 3-ter, del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12) e di ottemperanza alla diffida di cui all'art. 13 del D. lgs. 124 del 2004, il trasgressore sarà ammesso al pagamento della sanzione nella **misura minima**, da effettuarsi entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di diffida.

4. VIOLAZIONI IN MATERIA DI SOMMINISTRAZIONE, INTERPOSIZIONE ILLECITA DI MANODOPERA E ESERCIZIO ABUSIVO DI INTERMEDIAZIONE (De Biase).

Sempre in materia di contrasto al lavoro irregolare, con il comma 4 dell'art 29, sono apportate le seguenti modifiche all'articolo 18, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 in materia di sanzioni relative alla somministrazione di lavoro :

- 1) «L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione, è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.»;
- 2) «L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione se non vi è scopo di lucro, è punito con la pena dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000.»;

3) «L'esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione e ricerca e selezione personale, è punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda da euro 900 ad euro 4.500»;

4) «L'esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione e ricerca e selezione personale se non vi è scopo di lucro, è punito con l'arresto fino a quarantacinque giorni o dell'ammenda da euro 300 a euro 1.500.»

5) «Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.»;

7) «Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere 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 la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.»;

Gli importi di tali sanzioni sono aumentati del 20% ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

Anche in questo caso l'importo delle sanzioni previste non può essere inferiore a € 5.000 né superiore a € 50.000.

5. LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (De Biase)

In materia di lavoro agricolo, segnaliamo il comma 6 dell'art 29 secondo cui, in caso di superamento del limite di durata del lavoro occasionale in agricoltura (45 giorni), il rapporto di lavoro, si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore si applica **in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono essere assunti con il contratto occasionale di cui di cui al comma 344 della Legge 197/2022.**

Mentre si applicheranno gli importi della maxi sanzione (vedi paragrafo precedente), applicabili in tutti gli altri settori, in mancanza di preventiva comunicazione dell'inizio del rapporto di lavoro.

6. LISTA DI CONFORMITA' INL (De Biase)

Una vera novità in materia di ispezioni è prevista dal comma 7 dell'art. 29 laddove dispone che, qualora non emergano violazioni o irregolarità all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Ispettorato nazionale del lavoro 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».

In tal caso i datori di lavoro non possono essere 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, quelle derivanti da eventuali denunce nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

Si spera la disposizione dia esiti migliori dell'art. 3, comma 20 della legge 8/8/1995 n. 335 che già una disposizione simile³ che le prassi ispettive hanno poi sostanzialmente vanificato.

7. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSISTENTI DI SOGGETTI ULTRA OTTANTENNI (De Biase)

Al comma 15 e 16 dell'art. 29 si prevede, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con una età anagrafica di almeno ottanta anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento, un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

³ Art. 3, comma 20, della legge 8/8/1995 n. 335 20: “*Gli accertamenti ispettivi in materia previdenziale e assicurativa esperiti nei confronti dei datori di lavoro debbono risultare da appositi verbali, da notificare anche nei casi di constatata regolarità. Nei casi di attestata regolarità ovvero di regolarizzazione conseguente all'accertamento ispettivo eseguito, gli adempimenti amministrativi e contributivi relativi ai periodi di paga anteriore alla data dell'accertamento ispettivo stesso non possono essere oggetto di contestazioni in successive verifiche ispettive, salvo quelle determinate da comportamenti omissivi o irregolari del datore di lavoro o conseguenti a denunce del lavoratore. La presente disposizione si applica anche agli atti e documenti esaminati dagli ispettori ed indicati nel verbale di accertamento, nonché ai verbali redatti dai funzionari dell'Ispettorato del lavoro in materia previdenziale e assicurativa. I funzionari preposti all'attività di vigilanza rispondono patrimonialmente solo in caso di danno cagionato per dolo o colpa grave.*”

Per poter beneficiare dell'esonero il datore di lavoro deve possedere un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria, in corso di validità, non superiore a euro 6.000. Il beneficio non spetta (ovviamente) 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 sei mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini

8. LA CD. PATENTE A PUNTI PER APPALTORI E LAVORATORI AUTONOMI NEI CANTIERI (De Biase)

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, a far data dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/2008, devono essere in possesso di una "patente" rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Essa è subordinata al possesso dei seguenti requisiti da parte del rappresentante legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente:

- 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'articolo 37;
- c) adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- 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).

La patente è dotata di un punteggio iniziale di **trenta crediti** e consente ai soggetti di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a quindici crediti.

La patente subisce le decurtazioni 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 da 5 a 20 crediti (es. in caso riconoscimento della responsabilità datoriale per un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata la morte: decurtazione di venti crediti).

Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro può **sospendere**, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di dodici mesi. I crediti decurtati possono essere **reintegrati** a seguito della frequenza di un corso di formazione, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti. Ciascun corso consente di riacquistare cinque crediti; i crediti così riacquisiti non possono superare complessivamente il numero di quindici. La patente è incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di dieci crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti. Il punteggio è inoltre incrementato di cinque crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30 del D. lgs. 81/2008.

Una dotazione inferiore a quindici crediti della Patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili

Non sono tenute al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36 del 2023.

Le sanzioni. - l'attività in cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera *a*), da parte di una impresa o un lavoratore autonomo 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 ad € 12.000, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301-*bis* e l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, per un periodo di sei mesi.

Queste sanzioni gravano solo sull'impresa o sul lavoratore autonomo privi della cd. Patente e non sull'eventuale **committente**. Quest'ultimo resta comunque gravato dell'obbligo di verifica dell'idoneità professionale dell'appaltatore e, specificamente, ai sensi dell'art. 90, comma 9, let. b.bis, del possesso da parte di questi della Patente idonea; obbligo la cui violazione è punita, dal successivo art. 157, let. c), con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 711,92 a 2.562,91.

9. LA REVISIONE DELLE SANZIONI PER INADEMPIENZE CONTRIBUTIVE (De Biase)

A decorrere **dal 1° settembre 2024**, all'articolo 116, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, in materia di omissione ed evasione contributiva, sono apportate le seguenti modificazioni:

(Riportiamo di seguito il testo dei commi 8 e 10 così come risultanti dalla modifica, evidenziando in grassetto le parti che entreranno in vigore il 01 settembre 2024)

co. 8, lettera a) "nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; **se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro centoventi giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione non trova applicazione;** la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

co. 8, lettera b) **in caso di evasione connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia. Il tasso ufficiale di riferimento è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro novanta giorni dalla denuncia. La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro**

la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura di cui al secondo e terzo periodo è subordinata al versamento della prima rata. Si applicano le disposizioni dall'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. In caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate si applica la misura di cui al primo periodo della presente lettera;

co. 8, lettera b-bis) in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, al versamento della sanzione civile di cui al primo periodo delle lettere a) e b) nella misura del 50 per cento, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura di cui al primo periodo è subordinata al versamento della prima rata. Si applicano le disposizioni dall'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. In caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate, si applica la misura di cui al primo periodo delle lettere a) e b).».

comma 10) 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, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempre ché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, **sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284 del codice civile.**

Le suddette norme favoriscono coloro che spontaneamente, prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, si autodenunciano secondo modalità che saranno precisate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'INPS, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica.

In caso di **omissione contributiva**, per coloro che si autodenunciano e provvedono al pagamento entro 120 giorni è prevista una riduzione della sanzione del 50% se il debito è pagato in una unica soluzione entro 30 giorni o al pagamento della prima rata se in forma rateale.

Anche in caso di **evasione contributiva** denunciata spontaneamente e prima di contestazioni e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, la sanzione civile è confermata pari al Tasso Unico di Riferimento maggiorato di 5,5 punti se il versamento viene effettuato in una unica soluzione ed entro trenta giorni dall'autodenuncia. Se invece il pagamento avviene entro 90 giorni il TUR è maggiorato di 7,5 punti. Anche nel caso di evasione è prevista la riduzione della sanzione civile al 50% se il debito è pagato in una unica soluzione entro 30 giorni o al pagamento della prima rata se in forma rateale.

Nel caso di pagamento rateale la riduzione della sanzione è sempre subordinata al pagamento della prima rata.

Infine l'art. 30 riscrive anche il **comma 16** dell'art. 116, stabilendo che nei casi di ***crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e comunque in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza***, possono essere fissati criteri e modalità di riduzione delle sanzioni da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

10. DISPOSIZIONI SUL PERSONALE ISPETTIVO (Baldassarra)

Sul fronte dei **controlli** è previsto un rafforzamento degli organici dell'INL, Nucleo dei Carabinieri, INPS e INAIL attraverso la proroga delle autorizzazioni ad assumere non ancora utilizzate, con l'assunzione di n. 250 nuove unità di personale ispettivo tecnico e un aumento del contingente di personale dell'Arma di 50 unità.

art. 31, comma 10 - Efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro

10. Al fine di garantire un adeguato presidio del territorio attraverso il potenziamento del coordinamento e dello svolgimento su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, le somme destinate al bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi degli articoli 13, comma 6, 14, comma 13, e 306, comma 4-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, possono essere altresì utilizzate per finanziare, nel limite di 20 milioni di euro,

l'efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, attraverso misure da individuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del direttore dell'Ispettorato.

Al fine di garantire un adeguato presidio del territorio attraverso il potenziamento del coordinamento e dello svolgimento su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, le somme destinate al bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi degli articoli 13, comma 6, 14, comma 13, e 306, comma 4-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, possono essere altresì utilizzate per finanziare, nel limite di 20 milioni di euro, l'efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, attraverso misure da individuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del direttore dell'Ispettorato.

art. 31, comma 11- Incentivazione del personale ispettivo

11. Al fine di garantire l'efficacia delle misure incentivanti già destinate al personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, a fronte dell'aumento del numero delle unità ispettive previsto dall'articolo 8-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dall'articolo 5-ter del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, dall'articolo 13, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, nonché' dal presente decreto, all'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge, 21 febbraio 2014, n. 9, la lettera d) è sostituita dalla seguente: «d) il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, nonché' delle somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 9, lettere d) ed e), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, ed i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alla lettera c) sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati ad apposito

capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, destinato a misure, da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale, ad una maggiore efficacia, anche attraverso interventi di carattere organizzativo, della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché' alla realizzazione di iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare. Le risorse di cui al primo periodo, per la quota destinata alla più efficiente utilizzazione del personale ispettivo, possono essere corrisposte al predetto personale nel limite del 15 per cento del trattamento economico individuale complessivo lordo annuo.».

Modifiche sono apportate al sistema di incentivazione del personale ispettivo con l'introduzione di un limite individuale "del 15 per cento del trattamento economico individuale complessivo lordo annuo".

art. 31, comma 12 - Ripristino ruoli ispettivi INPS e INAIL

12. Sono abrogati l'articolo 6, comma 3, e l'articolo 7, commi 1 e 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le dotazioni organiche dell'INAIL e dell'INPS sono incrementate del numero di posti corrispondenti alle unità di personale ispettivo inserite, con decorrenza 1° gennaio 2017, nei ruoli ad esaurimento dei piani triennali dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, all'articolo 1, comma 2, primo periodo, sono eliminate le parole «dall'INPS e dall'INAIL» e all'articolo 7, comma 2, primo periodo, dopo le parole «INPS e INAIL» sono aggiunte le parole «, ferme restando le rispettive competenze ed evitando sovrapposizioni degli interventi,». Le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio del personale ispettivo cessato a decorrere dal 1° gennaio 2017 sono utilizzabili dall'INPS e dall'INAIL ai fini della determinazione del budget assunzionale previsto dalle vigenti disposizioni in materia. Dalla data entrata in vigore del presente decreto, i fondi per il trattamento accessorio dell'INPS e dell'INAIL sono incrementati in relazione alle assunzioni di personale ispettivo effettuate utilizzando il predetto budget assunzionale nel rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il personale amministrativo dell'INPS e dell'INAIL, che ha svolto funzioni ispettive in virtù' del precedente inquadramento nel profilo di vigilanza, può chiedere

di essere reinquadrato nei corrispondenti profili di vigilanza dei rispettivi Istituti, nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

Il nuovo bando previsto nel decreto consente lo sblocco delle assunzioni volto al potenziamento degli organici del personale ispettivo, in modo che gli Istituti possano assumere nuovo personale da adibire alla attività di vigilanza, lasciando tuttavia inalterati ruolo e competenze dell'Ispettorato nazionale del lavoro ai fini della programmazione e coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.