

ALLE IMPRESE ADERENTI AD
ANCE TRENTO - ASSOCIAZIONE
TRENTINA DELL'EDILIZIA

LORO SEDI

Circolare nr. 18/24

Trento, 7 maggio 2024

Convertito in legge il Decreto P.N.R.R. – Novità in materia di lavoro.

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, la Legge n. 56/2024 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 19/2024, c.d. Decreto P.N.R.R., **in vigore dal 1° maggio 2024.**

Di seguito passiamo in rassegna le maggiori novità in materia di lavoro, nella versione finale modificata dalla legge di conversione.

- **Assenza di violazioni in materia di lavoro necessaria per l'ottenimento dei benefici contributivi e normativi (art. 29 comma 1 del D.L. n. 19/2024)**

Come noto, la **fruizione di benefici normativi e contributivi** in materia di lavoro è subordinata al possesso del **DURC regolare**, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto di accordi e contratti collettivi.

Con il nuovo Decreto viene richiesta anche **l'assenza di violazioni in materia di lavoro e di tutela delle condizioni di salute e sicurezza** che saranno individuate con un futuro decreto ministeriale.

Viene inoltre stabilito che, in caso di **successiva regolarizzazione** delle violazioni accertate entro i termini indicati dagli organi di vigilanza, i datori di lavoro **mantengono il diritto ai benefici** normativi e contributivi di cui sopra. 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.**

- **Sanzioni per lavoro nero (art. 29 comma 3 del D.L. n. 19/2024)**

Viene previsto **l'aumento al 30%** (in luogo del 20%) della **sanzione amministrativa** stabilita nelle ipotesi di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro (c.d. "**maxi sanzione per lavoro nero**"), di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002.

- **Sanzioni per appalto, distacco e somministrazione illegittimi (art. 29 commi 4 e 5 del D.L. n. 19/2024)**

Viene inasprito il regime sanzionatorio delle fattispecie in oggetto **reintroducendo sanzioni di natura penale.** In particolare:



- **chi fornisce manodopera e chi la utilizza con l'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione, appalto di manodopera e distacco illegittimi** 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;
- in caso di **somministrazione fraudolenta** (configurabile eventualmente anche nell'ipotesi di **appalto o distacco non genuini**) attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, somministratore e 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 delle **sanzioni sono aumentati del venti per cento** ove, nei **tre anni precedenti**, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti e l'importo delle **pene pecuniarie** non può, in ogni caso, essere **inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro**.
- **Lista di conformità I.N.L. per imprese virtuose (art. 29 commi 7, 8 e 9 del D.L. n. 19/2024)**

Viene previsto che l'Ispettorato del lavoro, nel caso di accertamenti ispettivi da cui **non emergano violazioni o irregolarità**, rilasci **un attestato** e possa iscrivere l'impresa in un apposito elenco, consultabile pubblicamente, denominato "**Lista di conformità INL**".

Per un periodo di **12 mesi** dalla data di iscrizione in tale lista, i datori di lavoro **non sono sottoposti ad ulteriori verifiche**, 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'I.N.L. provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla già menzionata Lista di conformità I.N.L.

- **Obbligo di richiesta dell'attestato di congruità per lavori edili (art. 29 commi 10, 11 12, 13 e 14 del D.L. n. 19/2024)**

Come noto, **prima di procedere al saldo finale** dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, **verificano la congruità** della manodopera.

Con il Decreto P.N.R.R. è ora previsto che, negli **appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro**, se il responsabile di progetto versa il saldo finale senza verificare la congruità, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della **valutazione della performance**. L'esito dell'accertamento della violazione di cui sopra è comunicato all'ANAC.

Il Decreto prevede anche che, negli **appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro**, se il committente versa il saldo finale in assenza di verifica della congruità, si applica, a carico dello stesso, una **sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000**.

All'accertamento della violazione di cui sopra provvedono gli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale, anche sulla base di segnalazioni di enti pubblici e privati.

Si riporta in allegato una sintesi delle disposizioni di maggior interesse in materia di lavoro contenute nel Decreto P.N.R.R. predisposta dagli uffici di ANCE nazionale alla quale rinviamo per i maggiori contenuti.

Con l'occasione porgiamo i nostri migliori saluti.

IL DIRETTORE
dott. Lorenzo Garbari



Allegato: - Sintesi ANCE novità lavoro D.L. P.N.R.R.