

XIV FORUM ONE LAVORO

Il lavoro che cambia: novità 2024

Modena e live streaming - 26 febbraio 2025, dalle 9.30 alle 16.30



Le nuove misure di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare

Aniello Pisanti

Direttore della Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro –
Ispettorato Nazionale del Lavoro



Ispettorato Nazionale del Lavoro

Settore produttivo	Ispezioni in materia di lavoro e legislazione sociale	Ispezioni in materia di autotrasporto	Ispezioni (ND)	Ispezioni in materia di salute e sicurezza	Totale Ispezioni	Totale verifiche e accertamenti	Totale Accessi
Agricoltura	3.283	35	32	912	4.263	88	4.351
Industria	5.917	143	88	1.517	7.666	865	8.531
Edilizia	13.207	120	185	10.120	23.632	282	23.914
Terziario	33.796	2.280	467	7.793	44.336	7.715	52.051
ND	979	73	75	413	1.539	2.272	3.811
TOTALE	57.183	2.651	847	20.755	81.436	11.222	92.658

Tabella 3. Dati Ispezioni vigilanza lavoristica (INL, compresi i CC)

Ispettorato Nazionale del Lavoro

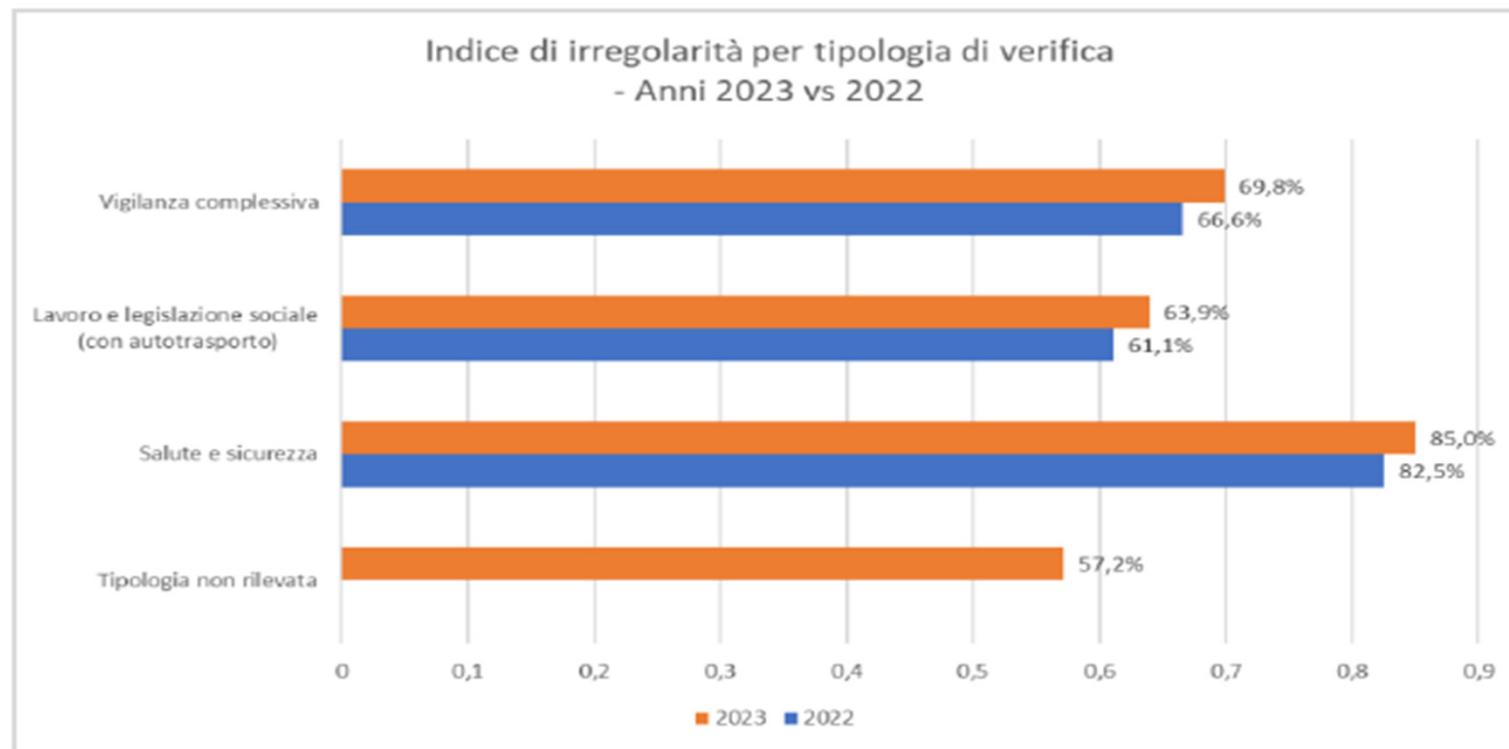


Grafico 3. Confronti indici di irregolarità riscontrata anni 2023 vs 2022

XIV Forum One Lavoro

MAXISANZIONE LAVORO NERO										
Descrizione della violazione	Numero giornate	Sanzione amministrativa fino al 31/12/2018 (D.lgs. n.151/2015 art. 22, co.1)		Sanzione amministrativa dal 1/01/2019 (L. n.145/2018 art. 1, co.445, lett. d), p.to 1)		Sanzione amministrativa dal 2/03/2024 (Art. 29, co. 3, DL 19/2024, conv. Legge n.56/2024)		Violazione sanabile (art. 13, D.Lgs. n.124/2004)	Recidiva	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max		Min	Max
MAXISANZIONE (Art. 3, co.3, DL n. 12/2002)	Per lavoratore (sino a 30 gg.)	€ 1.500,00	€ 9.000,00	€ 1.800,00	€ 10.800,00	€ 1.950,00	€ 11.700,00	si	€ 2.400,00	€ 14.400,00
	Per lavoratore (da 31 a 60 gg.)	€ 3.000,00	€ 18.000,00	€ 3.600,00	€ 21.600,00	€ 3.900,00	€ 23.400,00	si	€ 4.800,00	€ 28.800,00
	Per lavoratore (oltre 60 gg.)	€ 6.000,00	€ 36.000,00	€ 7.200,00	€ 43.200,00	€ 7.800,00	€ 46.800,00	si	€ 9.600,00	€ 57.600,00
MAXISANZIONE AGGRAVATA Impiego di stranieri privi del p.s., di minori in età non lavorativa e di lavoratori appartenenti a nuclei familiari che godono del R.d.C. (oggi reddito di inclusione);	Per lavoratore (sino a 30 gg.)	€ 1.800,00	€ 10.800,00	€ 2.160,00	€ 12.960,00	€ 2.340,00	€ 14.040,00	no	€ 2.880,00	€ 17.280,00
	Per lavoratore (da 31 a 60 gg.)	€ 3.600,00	€ 21.600,00	€ 4.320,00	€ 25.920,00	€ 4.680,00	€ 28.080,00	no	€ 5.760,00	€ 34.560,00
	Per lavoratore (oltre 60 gg.)	€ 7.200,00	€ 43.200,00	€ 8.640,00	€ 51.840,00	€ 9.360,00	€ 56.160,00	no	€ 11.520,00	€ 69.120,00

Il D.L. n. 19/2024 ha incrementato di un ulteriore 10% gli importi della maxisanzione (gli importi erano già stati aumentati del 20% dalla Legge n. 145/2018)



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro
dplmodena.it

Lista di conformità INL

(In fase di attuazione)

Iscrizione: all'esito di una verifica ispettiva qualora non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e, previo assenso, iscrive il datore di lavoro in un elenco informatico, consultabile pubblicamente, denominato *“Lista di conformità INL”*;

Effetto: il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità e l'INL, nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità INL;

Eccezione: le verifiche in materia di SSL, le eventuali richieste d'intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica;

Cancellazione: In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla lista.

DURC e benefici normativi e contributivi

Le agevolazioni verranno concesse solo nel caso in cui, oltre alla regolarità attestata dal DURC:

- a) siano rispettate le norme di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che verranno individuate con decreto del MLPS (*attualmente le cause ostative sono previste dall'All. A del DM 30/01/2015*);
- b) Siano rispettati gli accordi ed i CCNL nonché i contratti regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I benefici vengono riconosciuti anche qualora l'impresa proceda alla successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi:

- secondo quanto previsto dalla normativa vigente o dal verbale redatto dagli organi di vigilanza (es. diffida, prescrizione, disposizione);
- **qualora le violazioni amministrative non siano sanabili, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.**



N.b.: in rosso le novità introdotte dalla Legge n. 56/2024

(art. 29, co. 1, DL n. 19/2024 conv. in Legge n. 56/2024; art. 1, co. 1175-1175-bis, Legge n. 296/2006)

Documento di programmazione della vigilanza

- L'Agenzia orienterà la propria attività ispettiva, fra l'altro, verso i fenomeni che producono un deterioramento delle condizioni occupazionali e lo sviluppo di forme di concorrenza sleale tra le imprese e fra questi in particolare: **appalto e distacco (anche transnazionale) non genuini e della somministrazione abusiva**, cioè effettuata da soggetti privi della necessaria autorizzazione;
- L'attività riguarda tutti i settori produttivi e si concentra, in particolare, sui settori **della logistica, dell'industria manifatturiera e agroalimentare**;
- Inoltre, l'Agenzia continua ad attenzionare i fenomeni interposti illeciti basati sull'uso distorto del **contratto di rete** e le complesse operazioni poste in essere dalle società che vi aderiscono, finalizzate esclusivamente alla creazione di c.d. "serbatoi di manodopera" per la somministrazione illecita di personale.



XIV Forum One Lavoro

Novità in materia di appalti		
Oggetto della modifica	Prima del D.L. n. 19/2024	Dopo la conversione in legge con L. n. 56/2024
Trattamento economico e normativo dei lavoratori impiegati negli appalti o subappalti di opere o servizi;	Nessuna esplicita previsione normativa in materia di trattamento economico dei lavoratori impiegati in appalto o subappalto di opere o servizi;	Obbligo di garantire, al personale impiegato in appalto di opere o servizi e subappalto, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle Oo.Ss. 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;
Responsabilità solidale	Obbligo del committente, in solido con appaltatore ed eventuale subappaltatore, di 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;	Responsabilità solidale estesa a due ipotesi: 1) Utilizzazione illecita per somministrazione abusiva (art. 18, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003); 2) Appalto e di distacco illecito (art. 18, co. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003);
Controlli sulle imprese	Onere del committente di effettuare una serie di controlli in caso di appalto per attività svolte in cantieri temporanei o mobili, introdotti nel TUSL.	<ul style="list-style-type: none">Onere di verifica della congruità della manodopera negli appalti in edilizia, prima del SFL, nei casi e secondo le modalità di cui al DM n.143 del 25/6/2021 (c.d. DURC di congruità rilasciato dalle Casse edili);Onere di verifica del committente, in caso di appalto per attività svolte in cantieri temporanei o mobili, oltre che degli oneri già previsti dalla normativa, anche del possesso, da parte dell'appaltatore, della patente a punti (o patente a crediti) prevista dall'art. 27, D.Lgs. n. 81/2008, così come da disposizione introdotta ex novo per il tramite della L. n. 56/2024, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ai sensi del co. 8 del medesimo art. 27, dell'attestato di qualificazione SOA .



XIV Forum One Lavoro

Sanzioni su interposizione illecita di manodopera post D.L. n. 19/2024 <i>(in vigore dal 2 marzo 2024)</i>			
Fonte Normativa	Illecito	Norma modificatrice della sanzione	Conseguenze sanzionatorie
Art. 18, co. 1 e 2, D.Lgs. n. 276/2003	Somministrazione abusiva e utilizzazione illecita di manodopera;	Art. 29, co. 4, D.L. n. 19/2024;	Arresto fino a un mese o ammenda di € 72 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro a carico del somministratore e dell'utilizzatore (1) (2) (3) (4)
Art. 18, co. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003	Appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003	Art. 29, co. 4, D.L. n. 19/2024;	Arresto fino a un mese o ammenda di € 72 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro a carico dello pseudo-committente e dello pseudo-appaltatore (1) (2) (3) (4)
Art. 18, co. 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003	Distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003	Art. 29, co. 4, D.L. n. 19/2024;	Arresto fino a un mese o ammenda di € 72 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro a carico dello pseudo-committente e dello pseudo-appaltatore (1) (2) (3) (4)
Art. 18, co. 5-ter, D.Lgs. n. 276/2004	Somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore (c.d. fraudolenta)	Art. 29, co. 4, D.L. n. 19/2024;	Arresto fino a tre mesi o ammenda di € 120 per ogni lavoratore occupato e per ciascun giorno di somministrazione a carico dello pseudo-committente e dello pseudo-appaltatore (2) (3) (4)
Art. 18, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003	Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione (art. 4, co. 1, lett. c) del D.Lgs. n. 276/2003)	Art. 29, co. 4, D.L. n. 19/2024;	Arresto fino a sei mesi e ammenda da € 1800 a € 9000 (NO prescrizione). Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da € 720 a € 3.600. (1) (2) (3) (4)
Art. 18, co. 1, D.Lgs. n. 276/2003	Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione del personale (art. 4, co. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs. n. 276/2003)	Art. 29, co. 4, D.L. n. 19/2024;	Arresto fino a tre mesi o ammenda da € 1080 a € 5400. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da € 360 a € 1.800. (2) (3) (4) Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività.

(1) Nel caso di accertato sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo;

(2) Gli importi delle sanzioni sono aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti;

(3) La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 60.000 euro;

(4) Importo maggiorato del 20%, ai sensi dell'art. 1, comma 445, lett. d), punto 1, della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 e ss.mm.ii.



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro
dplmodena.it

Banca dati degli appalti in agricoltura

Legge 12 luglio 2024, n. 101 - Articolo 2-quinquies

Finalità e caratteristiche della banca dati



- Rafforzare i controlli sul lavoro nel settore agricolo;
- Accessibile anche da parte degli organi ispettivi (*INL, Carabinieri tutela lavoro, GdF, INPS, INAIL*);
- In attesa di regolamento interministeriale per la gestione;



Obbligo di Iscrizione

Dovranno iscriversi alla banca dati **le imprese, singole o associate, che intendono partecipare ad appalti con imprese agricole** (art. 2135 c.c.), tra cui:

- Imprese non agricole che svolgono attività di raccolta, cernita, pulitura e imballaggio di prodotti ortofrutticoli, purché connesse alla raccolta;
- Imprese che si occupano di sistemazione e manutenzione agraria e forestale, imboschimento, creazione e cura di aree verdi.



N.b.: Non si applicherà ai contratti regolati dal Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n. 36/2023)



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro
dplmodena.it

Requisiti e Controlli

I criteri per l'iscrizione saranno definiti con D.I. del MLPS e MASAF *(col coinvolgimento di INPS, INAIL, INL e delle parti sociali)* che disciplinerà:

- I requisiti di qualificazione dell'appaltatore.
- La documentazione necessaria alla verifica dei requisiti.
- Le informazioni sulle imprese già disponibili presso enti pubblici.
- Le modalità di aggiornamento e consultazione dei dati.
- I requisiti della polizza fideiussoria per garantire il pagamento di contributi previdenziali, premi assicurativi e retribuzioni.

L'INPS, dopo le verifiche, rilascerà un'attestazione di conformità.



Conseguenze sanzionatorie

- ✖ La stipula o l'esecuzione del contratto di appalto in violazione di questi nuovi obblighi comporterà l'applicazione, a carico del committente e del appaltatore, della **sanzione amministrativa da euro 5.000 a euro 15.000 (non diffidabile)**;
- ✖ Esclusione dalla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità per 1 anno



Vantaggi:

- **Miglior controllo e trasparenza** negli appalti agricoli;
- **Contrasto al caporalato** e riduzione del lavoro irregolare;
- **Tutela dei diritti dei lavoratori** grazie alla verifica dei requisiti delle imprese fra i quali vi è anche la regolarità contributiva;
- **Monitoraggio più efficace** delle imprese appaltatrici;

Possibili svantaggi:

- **Complessità burocratica** per le imprese, con possibili ritardi nell'iscrizione;
- **Dipendenza dall'attuazione del regolamento** interministeriale, che potrebbe rallentare l'operatività del sistema;
- **Possibile impatto sui costi** per le imprese, tra polizze fideiussorie e documentazione necessaria;
- **Necessità di coordinamento tra istituzioni**, che potrebbe rallentare l'efficacia del sistema.

