



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

Novità in materia di **appalto e attività ispettiva** *articolo 29, decreto-legge 19/2024*

PROGRAMMA

- Pre-requisiti, in capo al datore di lavoro, per beneficiare delle agevolazioni
- Le modifiche alla normativa sugli appalti
- L'aumento delle sanzioni in materia di lavoro
- La Lista di conformità
- La patente a punti per chi opera nei cantieri

Pre-requisiti per beneficiare delle agevolazioni

articolo 29, comma 1, decreto-legge 19/2024

Pre-requisiti per beneficiare delle agevolazioni



Viene modificata la norma, contenuta nella Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), che indica i **pre-requisiti per la fruizione dei benefici** di natura normativa e contributiva, introducendo, altresì, una disposizione che specifica le modalità di **ripresa dei benefici in caso di successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate.

Comma 1175 - Legge 296/2006 (legge finanziaria 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 DURC, **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, 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.**

Pre-requisiti per beneficiare delle agevolazioni

I benefici normativi e contributivi possono essere ottenuti qualora l'azienda:

- Abbia il **DURC** positivo
- **Non abbia violazioni** in materia:
 - **previdenziale**;
 - di **tutela delle condizioni di lavoro**;
 - di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (individuate con decreto del Ministero del lavoro).
- **Rispetti gli obblighi di legge**
- **Rispetti gli accordi ed i contratti collettivi** nazionali, territoriali o aziendali, (stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Comma 1175 - bis

Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, 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.

In caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate, **l'azienda avrà diritto ai benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non potrà essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

articolo 31, del Decreto legislativo n. 150/2015

(Principi generali di fruizione degli incentivi)

Una azienda per avere **benefici normativi e contributivi** deve :

- Essere **in regola** con il versamento dei **contributi** (DURC regolare)
- Rispettare le disposizioni di **legge in materia di lavoro** (assenza di sanzioni per violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale)
- Rispettare le **tutela** sulle **condizioni di lavoro**
- Rispettare le disposizioni contenute nel **CCNL** e negli eventuali **CCAL**

Modifica alla normativa sugli appalti

articolo 29, comma 2, decreto-legge 19/2024

L'articolo 29, del D.L.vo 276/2003 (cd. Riforma Biagi), è stato modificato:

1. Trattamento economico e normativo

Applicazione, ai lavoratori presenti nell'appalto e nel subappalto, **di un trattamento economico e normativo** complessivamente **non inferiore a quello previsto dal CCNL 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.

L'articolo 29, del D.L.vo 276/2003 (cd. Riforma Biagi), è stato modificato:

2. Responsabilità solidale

Estensione della **responsabilità solidale** del committente **anche** nelle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra **alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati**, nonché ai casi di **appalto** e di **distacco privi dei requisiti** previsti dalle rispettive norme di riferimento.

- la responsabilità solidale non riguarda più soltanto le esternalizzazioni genuine ma anche quelle illecite.

Responsabilità solidale

In caso di **appalto di opere o di servizi**, il **committente è obbligato in solido** con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, **entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto***, a corrispondere ai lavoratori:

- **trattamenti retributivi** (comprese le **quote di trattamento di fine rapporto**)
- **contributi previdenziali**
- **premi assicurativi**
- **somme dovute a titolo di interesse sui debiti previdenziali**

dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

** in caso di lavoratori del subappaltatore i 2 anni sono dalla fine del subappalto

Responsabilità solidale

Esclusioni

- le sanzioni civili, amministrative*
- l'indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti*
- il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo*
- il committente *persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale*

* risponde solo il datore di lavoro, responsabile dell'inadempimento

Responsabilità solidale

La responsabilità solidale è garantita nei confronti dei **lavoratori**:

- **dipendenti**
- con contratto di **lavoro autonomo**
 - devono intendersi i lavoratori impiegati nell'appalto per mezzo di **collaborazioni coordinate e continuative** o **collaborazioni a progetto** e **non può essere esteso a quei lavoratori autonomi** che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento dei relativi oneri. Una diversa interpretazione porterebbe ad una coincidenza tra trasgressore e soggetto tutelato dalla solidarietà. (ML - circolare 35/2013)

Sanzione Penale

L'Appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, co. 1, DLvo 276/2003 comporta, per l'**utilizzatore** e il **somministratore**, la pena dell'**arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione**.

- se vi è sfruttamento dei minori, la pena è: l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo
- stessa sanzione in caso di:
 - **distacco**, privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, D.L.vo 276/2003
 - **somministrazione illecita di manodopera**

Sanzione Penale

Circostanze aggravanti

Le sanzioni sono aumentate del 20% nel caso in cui, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

Massimale

L'importo di tutte le sanzioni **non può essere inferiore a 5.000 €, né superiore a 50.000 €.**

- qualora in un appalto illecito vi siano più appaltatori, il limite dei 50 mila euro si applica a ciascun appalto (ML, nota n. 15764/2016)

Somministrazione fraudolenta

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 3 mesi** o dell'**ammenda di 100 €** per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

L'appalto è un «contratto di risultato» mediante il quale una parte (appaltatore) assume, con organizzazione di mezzi e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere un'opera o di prestare un servizio per un'altra parte (committente), verso un corrispettivo predeterminato.

Art. 1655 c.c.

- L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

Art. 29 D.L.vo 276/03

- Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore e per l'esercizio, sempre da parte dell'appaltatore, 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.

L'appaltatore deve avere le seguenti caratteristiche

1. **Obbligo di «fare»**: compimento di una opera o di un servizio
2. **Autonomia gestionale** nell'erogazione del servizio o opera
3. **Organizzazione di mezzi**, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto
4. Assunzione del **rischio d'impresa** (definirsi un imprenditore)
5. Esercizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto. Non deve essere un **intermediario**

Le principali criticità

- Appalto **endo-aziendale**
- **Attività proprie** del committente o quote rilevanti di esse
- **Reiterazione** dei rinnovi *sine die*
- **Nazionalità estera** dell'appaltatrice
- Utilizzo di **format standard** per i contratti di appalto
- Non previsione, nel contratto, di **controlli** e **penali** per l'appaltatore
- Pagamento ad **ore** (non a corpo) e con **costo a consuntivo**

Sanzioni in materia di lavoro

articolo 29, comma 3, decreto-legge 19/2024

Lavoro «in nero» - 10% in più di sanzione (cd. maxi-sanzione – art. 3, DL 12/2002)

In caso di **impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato, si applica la **sanzione amministrativa** pecuniaria:

- a) da 1.950 a 11.700 € per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- b) da 3.900 a 23.400 € per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- c) da 7.800 a 46.800 € per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Lavoro «in nero» - 10% in più di sanzione (cd. maxi-sanzone – art. 3, DL 12/2002)

Altre caratteristiche

- Sono **esclusi i datori di lavoro domestico**
- Gli **importi** verranno ulteriormente **incrementati del 20%** nell'ipotesi in cui il lavoratore impiegato risulti essere:
 - extracomunitario senza permesso di soggiorno
 - minore in età non lavorativa
 - lavoratore appartenente ad un nucleo familiare che gode dell'Assegno di inclusione
- Le sole maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti

Aumento delle sanzioni in materia di lavoro



Viene **confermato l'aumento del 20%** per le violazioni in materia di:

- **Somministrazione illecita** (articolo 18, del decreto legislativo n. 276/2003)
- **Distacco transnazionale** (articolo 12, del decreto legislativo n. 136/2016)
- **Orario di lavoro** (articolo 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 66/2003)

Tali sanzioni avevano subito l'aumento dalla Legge n. 145/2018

Somministrazione abusiva di manodopera (esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione di lavoro)

- **arresto fino a un mese o l'ammenda di 60 euro** per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.
 - se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.
 - la sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.
 - l'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.

Sanzioni penali

Utilizzatore che ricorre alla somministrazione tramite soggetti diversi dalle Agenzie autorizzate o comunque al di fuori dei limiti previsti, è punito con l'arresto fino a un mese o l'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

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

Somministrazione fraudolenta

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 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro** per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

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

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

Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione (art. 4, co. 1, lett. c), D.L.vo 276/2003)

- **arresto fino a 6 mesi e dell'ammenda da 1.500 a 7.500 euro**
 - se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.
 - se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.
 - la sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.
 - la sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.

Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e/o di supporto alla ricollocazione professionale (art. 4, co. 1, lett. d) e e), D.L.vo 276/2003)

- **arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro**
 - se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.
 - nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività.
 - la sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.
 - la sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.

Sanzioni penali per appalto-distacco-somministrazione illecita



Nei casi di:

- **Appalto** privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, DLvo 276/2003

- **Distacco** privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, DLvo 276/2003

l'**utilizzatore** e il **somministratore** sono **puniti** con la pena dell'**arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.**

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

Lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri)

Sanzioni

In caso di **superamento del limite di durata (45 giornate annue** per singolo lavoratore, in un arco contrattuale massimo di 12 mesi), **il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.**

Lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri)

Sanzioni

In caso di **utilizzo di lavoratori diversi dai seguenti**:

- soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (con contratto OTD e/o OTI) nei tre anni precedenti alla prestazione LOAgri, quali:
 - **disoccupati** (che hanno presentato la DID)
 - **percettori della NASpi** o della **DIS-COLL**
 - **percettori del Reddito di cittadinanza**
 - **percettori di Ammortizzatori sociali**
 - **pensionati di vecchiaia** o di **anzianità**
 - **giovani under 25**
 - studenti scuola superiore (compatibilmente con gli impegni scolastici)
 - studenti universitari (in qualunque periodo dell'anno)
 - **detenuti** o **internati**, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà

Si applica la **sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro** per ciascun lavoratore, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.

SANZIONI - riepilogo

Violazione	Sanzione		
	Tipo	Descrizione	Norma sanzionatoria
<p>Somministrazione abusiva di manodopera</p> <p>esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione di lavoro</p>	Penale	<p>Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.</p> <p>In caso di accertato sfruttamento di minori, la pena è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.</p> <p>La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p> <p>La sanzione penale (arresto fino ad un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione) si applica anche in capo all'utilizzatore.</p>	<p>Art. 18, commi 1 e 2, D.L.vo 276/2003</p>
<p>Somministrazione fraudolenta di manodopera</p> <p>Quando la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore</p>	Penale	<p>Arresto fino a tre mesi o ammenda di 100 euro per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> <p>La sanzione è a carico sia del pseudo-committente che del pseudo-appaltatore.</p> <p>La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	<p>Art. 18, comma 5-ter, D.L.vo 276/2003</p>

SANZIONI - riepilogo

Violazione	Sanzione		
	Tipo	Descrizione	Norma sanzionatoria
Appalto privo dei requisiti di legge (<i>art. 29, comma 1, del D.L.vo 276/2003</i>)	Penale	<p>Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.</p> <p>La sanzione è a carico sia del pseudo-committente che del pseudo-appaltatore.</p> <p>In caso di accertato sfruttamento di minori, la pena è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.</p> <p>La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	Art. 18, comma 5-bis, D.L.vo 276/2003
Distacco privo dei requisiti di legge (<i>art. 30, comma 1, del D.L.vo 276/2003</i>)	Penale	<p>Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.</p> <p>La sanzione è a carico sia del pseudo-committente che del pseudo-appaltatore.</p> <p>In caso di accertato sfruttamento di minori, la pena è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.</p> <p>La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	Art. 18, comma 5-bis, D.L.vo 276/2003

SANZIONI - riepilogo

Violazione	Sanzione		
	Tipo	Descrizione	Norma sanzionatoria
<p>Lavoratori «in nero»</p> <p>impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato</p>	Amministrativa	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria (cd. maxi-sanzione):</p> <p>a) da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego sino a 30 gg di lavoro;</p> <p>b) da 3.900 a 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego da 31 a 60 gg di lavoro;</p> <p>c) da 7.800 a 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego oltre 60 gg di lavoro.</p> <p>Sono esclusi i datori di lavoro domestici.</p> <p>La sanzione è incrementata del 20% nell'ipotesi in cui il lavoratore risulti essere uno straniero senza permesso di soggiorno o un minore in età non lavorativa o un lavoratore appartenente a nuclei familiari che godono del reddito di inclusione.</p> <p>Ricordo, altresì, che le sole maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.</p>	Art. 3, comma 3, del D.L. 12/2002 (convertito in L. 73/2002)

SANZIONI - riepilogo

Violazione	Sanzione		
	Tipo	Descrizione	Norma sanzionatoria
<p>Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione</p> <p><i>(art. 4, co. 1, lett. c), D.L.vo 276/2003)</i></p>	Penale	<p>Arresto fino a sei mesi e ammenda da 1.500 a 7.500 euro.</p> <p>Se non vi è scopo di lucro, la pena è l'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.</p> <p>In caso di accertato sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo.</p> <p>La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	Art. 18, comma 1, D.L.vo 276/2003
<p>Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e/o di supporto alla ricollocazione professionale</p> <p><i>(art. 4, co. 1, lett. d) e e), D.L.vo 276/2003)</i></p>	Penale	<p>Arresto fino a 3 mesi o ammenda da 900 a 4.500 euro (non è prevista la prescrizione).</p> <p>Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività.</p> <p>La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	Art. 18, comma 1, D.L.vo 276/2003

SANZIONI - riepilogo

Violazione	Sanzione		
	Tipo	Descrizione	Norma sanzionatoria
Lavoro Occasionale in agricoltura (LOAgri) (art. 1, co. da 344 a 354, L. 197/2022)	Modifica contrattuale	In caso di superamento del limite di durata (45 giornate annue per singolo lavoratore, in un arco contrattuale massimo di 12 mesi), il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.	art. 1, comma 354, L. 197/2022
Lavoro Occasionale in agricoltura (LOAgri) (art. 1, co. da 344 a 354, L. 197/2022)	Amministrativa	In caso di utilizzo di lavoratori diversi rispetto a quelli previsti dal comma 344, della Legge 197/2022, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Questi i soggetti che possono essere utilizzati, in agricoltura, con Lavoro Occasionale: <ul style="list-style-type: none"> • Soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (OTD e/o OTI) nei tre anni precedenti alla prestazione LOAgri, quali: <ul style="list-style-type: none"> - disoccupati (che hanno presentato la DID) - percettori della NASpi o della DIS-COLL - percettori del Reddito di cittadinanza - percettori di Ammortizzatori sociali - pensionati di vecchiaia o di anzianità - giovani under 25 - studenti scuola superiore (compatibilmente con gli impegni scolastici) - studenti universitari (in qualunque periodo dell'anno) - detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà Ricordo che tale tipologia contrattuale è prevista per i soli anni 2023 e 2024.	art. 1, comma 354, L. 197/2022

Lista di conformità INL

articolo 29, commi 7, 8 e 9, decreto-legge 19/2024

Inserimento nella Lista di conformità

Le aziende che sono state **oggetto di verifica ispettiva** nelle seguenti **materie**:

- **lavoro e legislazione sociale**
- **tutela della salute e della sicurezza** nei luoghi di lavoro

e dalla quale **non è emersa alcuna violazione o irregolarità**, verranno inseriti (previo consenso) in una **Lista di conformità** tenuta dall'INL e visibile sul sito istituzionale dell'ente ispettivo.

Esclusione va ulteriori verifiche ispettive

Al datore di lavoro sarà rilasciato un **attestato** che lo escluderà, per un periodo di **12 mesi** dalla data di iscrizione nella Lista di conformità, da ulteriori verifiche ispettive programmate da parte degli ispettori dell'INL, per **le medesime materie oggetto degli accertamenti già ricevuti**.

Sarà sempre possibile, per gli organi di vigilanza, effettuare verifiche:

- in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- qualora riceva una richiesta di intervento (**denuncia**)
- qualora la **Procura della Repubblica** disponga una indagine nei confronti del datore di lavoro

In caso di verifica che accerti violazioni, l'INL lo cancellerà dalla Lista di conformità e annullerà l'attestato.

Cancellazione dalla Lista di conformità

In caso di verifica che accerti violazioni o irregolarità, attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL cancellerà il datore di lavoro dalla Lista di conformità e annullerà l'attestato.

Congruità dell'incidenza della manodopera

articolo 29, comma 10 e ss., decreto-legge 19/2024

Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori,

- il responsabile del progetto (negli appalti pubblici)
- il committente (negli appalti privati)

Deve verifica la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva

Decreto Ministro del lavoro n. 143/2021

Articolo 2 (Oggetto e ambito di applicazione)

Si tratta dell'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento realizzato nel settore edile, eseguiti da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione.

.....

rientrano nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Congrui ta dell'incidenza della manodopera

L'attestazione di congrui ta della manodopera impiegata   rilasciata, entro 10 giorni dalla richiesta, dalla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente e si basa sugli indici minimi di congrui ta riferiti alle singole categorie di lavori, riportati nella tabella allegata all'Accordo collettivo del 10 settembre 2020

Tabella allegata all'Accordo collettivo del 10 settembre 2020 - Indici minimi di congrui�ta		
CATEGORIE		Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1	OG1 - Nuova edilizia civile, compresi impianti e forniture	14,28%
2	OG1 - Nuova edilizia industriale, esclusi impianti	5,36%
3	Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	Ristrutturazione di edifici industriali, esclusi impianti	6,69%
5	OG2 - Restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 - Opere stradali, ponti, etc.	13,77%
7	OG4 - Opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 - Dighe	16,07%
9	OG6 - Acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 - Gasdotti	13,66%
11	OG6 - Oleodotti	13,66%
12	OG6 - Opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 - Opere marittime	12,16%
14	OG8 - Opere fluviali	13,31%
15	OG9 - Impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 - Impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 - OG13 - Bonifica e protezione ambientale	16,47%

Negli **appalti privati** di valore complessivo pari o superiore a 500.000 €

Qualora venga versato il saldo finale senza avere ricevuto l'esito positivo della verifica o senza la previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori:

- Sanzione amministrativa **da 1.000 a 5.000 a carico del committente**

Negli **appalti pubblici** di valore complessivo pari o superiore a 150.000 €

Qualora venga versato il saldo finale, da parte del responsabile del progetto, in assenza dell'esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori:

- **Riflessi negativi sulla valutazione delle performance del responsabile del progetto della PA**

La patente a punti

articolo 29, comma 19, decreto-legge 19/2024

Dal 1° ottobre 2024 entrerà in vigore in sistema della «patente a punti» (art. 27, decreto legislativo n. 81/2008).

Saranno tenuti al possesso della «patente» le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili

Allegato X del decreto legislativo n. 81/2008

Qualunque luogo in cui si effettuano i seguenti lavori edili o di ingegneria civile «I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.

Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.»

Il Ministero del Lavoro dovrà emanare un decreto ove saranno individuate

- le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente
- i contenuti informativi della patente
- i presupposti e il procedimento per l'adozione del provvedimento di sospensione

La patente sarà rilasciata, **in formato digitale**, dalla **competente ITL**, previa verifica dei seguenti requisiti da parte del responsabile 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 autonomi e dei lavoratori dipendenti dell'impresa**, degli **obblighi formativi** previsti dal D.L.vo 81/2015;
- c) **possesso del DURC** in corso di validità;
- d) **possesso del DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi);
- e) **possesso del DURF** (Documento Unico di Regolarità Fiscale) nei casi previsti dalla legge;
- f) **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione**, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività, salva diversa comunicazione notificata dalla dall'ITL.

Attenzione: i requisiti potranno essere anche autocertificati.

- in caso di dichiarazione non veritiera, la patente sarà revocata per un anno

Non sono tenuti al possesso della patente

- coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale (es. ingegneri)
- le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III, di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36 del 2023

Stati esteri

Le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno

- **Stato membro dell'Unione europea**
 - è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine
- **Stato non appartenente all'Unione europea**
 - è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine riconosciuto secondo la legge italiana

La patente avrà un punteggio iniziale di **30 crediti**.

Per operare nei temporanei o mobili occorre una **dotazione minima di 15 crediti**.

- è consentito comunque il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto, salvo l'adozione del provvedimento di sospensione.

Il Ministero del Lavoro, con proprio decreto, individuerà:

- i criteri di **attribuzione di ulteriori crediti** rispetto al punteggio iniziale
- le **modalità di recupero dei crediti decurtati**

La patente subisce **decurtazioni** in base alle risultanze dei **provvedimenti definitivi** (**sentenze passate in giudicato** e **ordinanze di ingiunzione**) emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o dei lavoratori autonomi, nelle misure indicate nell'**Allegato I-bis**, annesso al D.L.vo 81/2008.

Qualora nel medesimo accertamento ispettivo dovessero essere contestate **più violazioni** tra quelle indicate nell'allegato I, **i crediti sono decurtati** in misura non eccedente **il doppio di quella prevista per la violazione più grave**.

Allegato I-bis

Omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi	5
Omessa elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	3
Omessi formazione e addestramento	2
Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile	3
Omessa elaborazione del piano operativo di sicurezza:	3
Omessa fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto:	2
Mancanza di protezioni verso il vuoto	3
Mancata installazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica sulla consistenza del terreno	2
Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	2
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	2
Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	2
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	2
Omessa notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio di lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto:	1
Omessa valutazione dei rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi ai sensi dell'articolo 28	3
Omessa valutazione del rischio biologico e da sostanze chimiche	3
Omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101	3
Omessa valutazione del rischio di annegamento	2
Omessa valutazione dei rischi collegati a lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie	2
Omessa valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi	3
Omessa formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento ai sensi del regolamento di cui al DPR 177/2011	1
Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera a), DL n. 12/2002, convertito dalla L. 73/2002	1
Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera b), DL n. 12/2002, convertito dalla L. 73/2002	2
Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera c), DL n. 12/2002, convertito dalla L. 73/2002	3
Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3-quater, DL n. 12/2002, convertito dalla L. 73/2002, in aggiunta alle condotte di cui ai n. 21, 22 e 23	1
Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, dal quale derivi un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni	5
Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, che comporti una parziale inabilità permanente al lavoro	8
Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, che comporti un'assoluta inabilità permanente al lavoro	15
Infortunio mortale di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro	20
Malattia professionale di lavoratore dipendente dell'impresa, derivante dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro	10

Infortuni

Se nei cantieri si verificano **infortuni** da cui deriva la **morte** del lavoratore o un'**inabilità permanente, assoluta o parziale**, l'INL **può sospendere**, in via cautelare, **la patente** di cui al presente articolo **fino a 12 mesi**.

- Avverso il provvedimento di sospensione è ammesso ricorso all'IL, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso.

Sanzione

In **mancaza della patente** o del **documento equivalente** (per le imprese straniere), ovvero qualora la patente abbia un **punteggio inferiore a 15 crediti**, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili si applica:

- a) una **sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori che**, comunque, **non potrà essere inferiore a 6.000 euro**, non soggetta alla procedura di diffida (pagamento del minimo, di cui all'articolo 301-*bis*),
- b) l'**esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici**, per un periodo di **6 mesi**.

Agevolazione assunzione badanti

articolo 29, commi 15-18, decreto-legge 19/2024

Agevolazione assunzione badanti

Al fine di favorire la regolarizzazione del **lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente**, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'INPS e fino al 31 dicembre 2025, è prevista una agevolazione di natura contributiva.

Caratteristiche

Datore di lavoro

- deve possedere un **ISEE** per le prestazioni agevolate di natura socio sanitaria, in corso di validità, **non superiore a 6.000 euro**

Tipologia contrattuale

- Assunzione a **tempo indeterminato**
- **Trasformazione** da tempo determinato a **tempo indeterminato**

Mansioni

- **assistente a soggetti anziani**, con **almeno 80 di età**, già titolari dell'indennità di accompagnamento,

Agevolazione

- esonero dal versamento del **100% dei contributi previdenziali ed assicurativi** a carico del datore di lavoro domestico, nel **limite massimo di importo di 3.000 euro** su base annua (riparametrato e applicato su base trimestrale)
 - resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Durata

- periodo massimo di **24 mesi**

Caratteristiche

Esclusione dal beneficio

- se 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 seguenti mansioni:
 1. assistenza degli invalidi di guerra civili e militari, invalidi per causa di servizio, invalidi del lavoro, fruitori dell'indennità di accompagnamento prevista dalle disposizioni che regolano la materia;
 2. assistenza dei mutilati ed invalidi civili fruitori delle provvidenze di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, o che siano esclusi da dette provvidenze per motivi attinenti alle loro condizioni economiche e non al grado di menomazione;
 3. assistenza dei ciechi civili fruitori del particolare trattamento di pensione previsto dalla legge 10 febbraio 1962, n. 66, o che ne avrebbero diritto qualora non fossero titolari di un reddito superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni che disciplinano la materia;
 4. prestazioni di opere nei confronti dei sacerdoti secolari di culto cattolico;
 5. prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.

Affidatevi alla nostra competenza

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

**SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE**



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



LARISORSAUMANA
JOB CENTER GROUP

La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
PIVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
PIVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di Intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo 010062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di Iscrizione 1141 del 03/04/2019