

# GAZZETTA UFFICIALE



## DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Sabato, 2 marzo 2024

SI PUBBLICA TUTTI I  
GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA  
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO  
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

### Capo VIII

#### DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI LAVORO

#### Art. 29.

#### *Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare*

#### Art. 30.

#### *Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo*

#### Art. 31.

#### *Ulteriori disposizioni urgenti in materia di lavoro*



## Il Decreto legge 2 marzo 2024, n.19

*le novità in materia di lavoro irregolare e contribuzione*

20/03/2024 – Centro Studi Nazionale ANCL

*A cura di Simone Baghin, Manuela Baltolu, Giovanni Cruciani, Barbara Garbelli, Francesco Geria, Michele Siliato*



# **Il Decreto legge 2 marzo 2024, n. 19: le novità in materia di lavoro irregolare e contribuzione**

## **Indice**

<b>LE NOVITÀ IN MATERIA DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE</b> .....	2
<b>Estensione dell'obbligo di solidarietà a distacchi e appalti privi dei requisiti di legittimità</b> .....	2
<b>La revisione dei requisiti per il rilascio del DURC</b> .....	6
<b>Rapporti di lavoro incentivati</b> .....	8
<b>Sicurezza nei cantieri: patente a crediti per le imprese</b> .....	11
<b>ACCERTAMENTO E CONTRASTO DELLE VIOLAZIONI IN AMBITO CONTRIBUTIVO</b> .....	18
<b>Violazioni contributive: nuove sanzioni e nuove procedure di regolarizzazione</b> .....	18

### **Premessa**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19 vengono introdotte numerose ed ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Le misure previste risultano volte a garantire la tempestiva attuazione degli interventi relativi PNRR coerentemente con il relativo cronoprogramma stabilito, nonché ad adottare misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari degli interventi.

## LE NOVITÀ IN MATERIA DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

### **Estensione dell'obbligazione solidale a distacchi e appalti privi dei requisiti di legittimità**

*A cura di Simone Baghin, Consulente del Lavoro in Vicenza, membro del Centro Studi Nazionale ANCL*

#### **L'obbligazione solidale**

L'obbligazione solidale in caso di appalto è stata inizialmente prevista dall'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 ed è stata oggetto di numerosi interventi di riforma da parte del legislatore, da ultimo con il d.l. n. 19/2024 (*Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*).

Il testo attuale prevede che *"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"*.

Con l'art. 29, co. 2, lett. b) del d.l. n. 19/2024 viene estesa l'obbligazione solidale per i lavoratori anche *nelle ipotesi in cui l'utilizzatore 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*.

Si tratta in particolare dell'estensione alle ipotesi di:

- somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli abilitati dalla legge (agenzie di somministrazione di lavoro abilitate) ovvero da parte di soggetti diversi o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti;
- appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1;
- distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1.

Per quanto riguarda i requisiti di legittimità dell'appalto, lo stesso si deve distinguere (art. 29, co. 1, d.lgs. n. 276/2003) dalla somministrazione di lavoro per:

- 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;
- per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Con riferimento al distacco, l'art. 30, co. 1, d.lgs. n. 276/2003 subordina la legittimità al rispetto di:

- soddisfacimento di un proprio interesse legittimo da parte del datore di lavoro originario;
- temporaneità del distacco di uno o più lavoratori;
- esecuzione di una determinata attività lavorativa.

L'art. 29, nell'ottica di garantire la massima e condivisibile tutela dei lavoratori impiegati nei contratti di appalto (o pseudo tali) prevede in capo al committente una obbligazione solidale in caso di mancato adempimento degli obblighi retributivi e contributivi da parte dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

La finalità della norma è chiara e può essere così sintetizzata: se ti rivolgi al mercato esterno per appaltare un'opera e servizio e la variabile "prezzo" per te è l'unica variabile discriminante ovvero utilizzi formule contrattuali diverse per bypassare i vincoli e le tutele previste dalla norma, devi assumerti il rischio che in caso di mancato pagamento delle retribuzioni, TFR, contributi previdenziali e assistenziali potrai essere chiamato a rispondere nei confronti dei lavoratori (fino al secondo anno successivo alla fine del contratto per le retribuzioni e il TFR) e degli istituti (nel termine quinquennale di prescrizione per contributi Inps e premi Inail come confermato dai più recenti orientamenti giurisprudenziali, tra i quali Cass. Civile, Sez. Lavoro, ord. 37985/2021).

### L'oggetto dell'obbligazione solidale

L'obbligazione solidale è disciplinata dall'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003.

Il committente imprenditore o datore di lavoro 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 dipendenti i trattamenti retributivi (comprese le quote di tfr pro quota) e i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti;
- i lavoratori autonomi i compensi e i contributi previdenziali e assistenziali (d.l. n. 76/2013).

ELEMENTI	COMMITTENTE VS APPALTATORE E SUBAPPALTATORE	LIMITE TEMPORALE
RETRIBUZIONE	SI	2 anni dalla fine dell'appalto
TFR	SI	2 anni dalla fine dell'appalto

	(solamente per quello maturato durante l'appalto)	
<b>ONERI CONTRIBUTIVI</b>	SI (escluse le sanzioni civili)	2 anni dalla fine dell'appalto
<b>PREMI ASSICURATIVI</b>	SI (escluse le sanzioni civili)	2 anni dalla fine dell'appalto
<b>COMPENSI LAVORATORI AUTONOMO</b>	SI	2. anni dalla fine dell'appalto

### Destinatari

Il generico riferimento della disposizione al termine “lavoratori”, quali beneficiari delle tutele poste dal regime della responsabilità solidale, consente di dire che di queste ultime possono fruire **non soltanto i lavoratori subordinati** ma anche altri soggetti impiegati nell'appalto con diverse tipologie contrattuali (ad esempio i lavoratori autonomi, i collaboratori, gli associati in partecipazione, etc.).

Va, peraltro, evidenziato che il suddetto regime di responsabilità opera anche con riferimento ai lavoratori “in nero”, ossia i lavoratori non risultanti dalle scritture o altra documentazione obbligatoria.

### Durata

L'obbligo solidale ha una durata di **2 anni** dalla cessazione del contratto di appalto o di subappalto a pena di decadenza.

I due anni, nel caso di subappalto, non possono che decorrere dalla data di cessazione dei lavori eseguiti dal subappaltatore, in forza del relativo contratto di subappalto.

Per gli appalti che durano molti anni, in cui si susseguono diversi subappaltatori, l'appaltatore principale non rimane legato con tutte le imprese subappaltatrici per l'intero periodo (ML nota n. 7140/2012).

Il regime decadenziale dei 2 anni trova applicazione esclusivamente all'azione esperita nei confronti del responsabile solidale da parte del lavoratore, per il soddisfacimento dei crediti retributivi e non è applicabile, invece, all'azione promossa dagli Enti previdenziali per il soddisfacimento della pretesa contributiva.

Quest'ultima risulta soggetta, dunque, alla sola prescrizione quinquennale prevista dall'art. 3, c. 9, L. n. 335/1995.

Il rapporto di lavoro e il rapporto previdenziale infatti, per quanto connessi, sono tra loro distinti, atteso che l'obbligazione contributiva, facente capo all'INPS, a differenza di quella retributiva, deriva dalla legge, ha natura pubblicistica e risulta pertanto indisponibile (INL nota n. 9943/2019).

### Oggetto



Sono oggetto dell'obbligo solidale tutti i **trattamenti retributivi**, comprese le **quote di TFR**, nonché i **contributi previdenziali** e i **premi assicurativi** dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Resta escluso qualsiasi obbligo per le **sanzioni civili** di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

### **Solidarietà e profili fiscali**

Il committente che provvede al pagamento è tenuto, nei casi previsti, ad assolvere gli **obblighi propri del sostituto d'imposta** (art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 28, c. 2, D.Lgs. n. 175/2014).

### **Azione di regresso**

Il committente che ha effettuato il pagamento del debito in relazione al vincolo della solidarietà, può agire con **azione di regresso nei confronti dell'appaltatore o subappaltatore**, in base alle regole generali (art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003).

Accanto alla previsione dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 è poi da annoverare quanto prevede il codice civile (art. 1676 c.c.) in tema di responsabilità solidale. La disposizione codicistica prevede una versione più ristretta della solidarietà che è limitata al debito residuo del committente nei confronti dell'appaltatore.

## La revisione dei requisiti per il rilascio del DURC

*A cura di Giovanni Cruciani, Consulente del Lavoro in Perugia e membro del Centro Studi Nazionale ANCL*

Il **Decreto Legge n. 19 del 2 marzo 2024**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 52 del 2 marzo 2024, ha modificato la norma, contenuta nella Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007): dopo il comma 1175 è inserito il seguente: *«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.»*.

Si tratta di una modifica molto attesa perché, nonostante la norma previgente non prevedesse la perdita permanente delle agevolazioni contributive per le aziende non in regola con il DURC, l'INPS nelle sue circolari interpretative aveva determinato un indirizzo per il quale la verifica della regolarità doveva realizzarsi a date precise. Infatti, se nel periodo considerato l'azienda risultava irregolare e non provvedeva a sanare la posizione entro i termini che la stessa prassi aveva determinato, si verificava la perdita permanente dei benefici contributivi.

Ora, finalmente, viene sancito un principio di diritto per il quale a seguito di una successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, è ammesso il ripristino delle condizioni per poter beneficiare delle agevolazioni contributive. Ciò anche a ritroso nel tempo e si tratta di una battaglia di civiltà vinta, perché consentirà alle aziende che hanno avuto un momento di difficoltà, una volta superata la crisi, di richiedere indietro le agevolazioni di cui hanno legittimamente diritto.

Resterà da verificare come la prassi declinerà la procedura da seguire per ripristinare la regolarità della posizione e come richiedere indietro le agevolazioni; ma intanto una regola certa è stata introdotta dal punto di vista normativo. Già da ora però si può prevedere che occorrerà anche il rispetto delle altre condizioni previste in materia oltre che della regolarità contributiva e dell'assenza di violazioni, 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.

Restano fermi 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.

Di particolare interesse anche il secondo periodo del comma introdotto laddove viene previsto anche che dovranno essere sanate le violazioni accertate dagli organi di vigilanza entro i termini indicati dagli stessi 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.

Questo ultimo aspetto mette un ulteriore limite alla possibilità di recupero legato proprio a quanto non può essere regolarizzato mettendo un tetto, normativamente previsto, alle azioni di regresso dei benefici precedentemente fruiti.



Tuttavia questa ulteriore garanzia non preclude un'altra possibilità di difesa che negli anni grazie all'azione del Centro Studi Nazionale ANCL si è consolidata. Si tratta di quel filone giurisprudenziale che ha consentito di ridare nuova vita ad una norma, presente nel nostro ordinamento, che conserva la sua vigenza e che non può essere considerata abrogata, come credeva di poter sostenere l'INPS.

### **La norma calmieratrice**

Il Tribunale di Bari, Sez. lav., con la sentenza 27 ottobre 2020, ha confermato la piena vigenza della così detta 'norma calmieratrice' di cui all'art. 6, comma 10, del D.L. n. 338/1989, norma che prescrive, in caso di inadempienza contrattuale, che la perdita del beneficio debba essere commisurata alla somma non versata a titolo retributivo o contributivo (l'importo maggiore).

La circolare n. 3/2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro consente alcune riflessioni sul recupero dei benefici contributivi in caso di verifica ispettiva. Si veda, sul punto, anche la circolare n. 5/2008.

Il passaggio che interessa della circolare n. 3/2017, è quello in cui viene richiamata la "disciplina dettata dall'art. 6 del D.L. n. 338/1989, convertita in Legge n. 389/1989 in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui le riduzioni contributive ivi contemplate non spettano alle imprese soltanto in relazione a quei lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti previsti dalla norma e limitatamente ad una durata pari ai periodi di inosservanza" (cfr. commi 9 e 10).

In relazione a quanto precedentemente illustrato è interessante il richiamo all'art. 6, comma 10, della Legge n. 338/1989, che fissa uno sbarramento al recupero contributivo determinato dal maggior importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta.

Quest'ultima disposizione, detta anche 'norma calmieratrice', è stata introdotta dall'art. 4, comma 1, D.L. 22 marzo 1993, n. 71 così come convertito in Legge 20 maggio 1993, n. 151, allo scopo di rendere la sanzione della perdita delle agevolazioni strettamente proporzionata all'inadempienza commessa dal datore di lavoro per evitare eccessi sanzionatori che si riscontrano nella prassi quando, anche in presenza di lievi inadempienze, vengono recuperate tutte le agevolazioni contributive fruiti dall'azienda nel periodo prescrizione, oltre le somme aggiuntive previste per la più grave ipotesi di evasione.

Conseguentemente, in caso di verifica ispettiva, il recupero integrale dei benefici contributivi fruiti sarebbe effettuato dall'Istituto in violazione della suddetta disposizione di legge e, pertanto, illegittimo.

### **Conclusioni**

Certamente le agevolazioni debbono andare alle aziende virtuose, senza però escludere quelle aziende che se pur temporaneamente non regolari una volta superato il periodo di difficoltà provvedono ad una sistemazione della propria posizione regolarizzandosi.

Era troppo penalizzante l'interpretazione che era stata data fino ad ora del concetto di regolarità a determinati periodi di controllo, escludendo dai benefici tutte le aziende che una volta regolarizzata la propria posizione non potevano avere accesso ai benefici previsti per le agevolazioni contributive.



## Rapporti di lavoro incentivati

*A cura di Francesco Geria, Consulente del Lavoro in Vicenza e membro del Centro Studi Nazionale ANCL*

Con il d.l. n. 19/2024, ai datori di lavoro domestico, viene riconosciuto un esonero contribuito per le assunzioni rispondenti ai requisiti previsti. La misura, di certo, assume carattere di eccezionalità poiché, il lavoro domestico, risultava sempre escluso dalle agevolazioni contributive e dai benefici normativi riconosciuti, ad oggi, dal Legislatore.

Il beneficio è concesso:

- per le **assunzioni a tempo indeterminato**;
- per le **trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato**;

relativamente ai contratti di lavoro domestico che siano instaurati per le **mansioni** di:

- di **assistenti a soggetti anziani**;
- con una **età anagrafica di almeno ottanta anni**;
- **già titolari dell'indennità di accompagnamento** (art. 1, c. 1, L. n. 18/1990).

### La misura dell'esonero

La misura dell'agevolazione è stabilita:

- in un **esonero dal versamento del 100%** dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico;
- nel **limite massimo di 3.000 euro** su base annua da riparametrare su base trimestrale (quindi pari a 750 euro trimestrali);
- per un periodo **massimo di ventiquattro mesi**.

Altre indicazioni al momento non vengono evidenziate dalla normativa ma si presume che anche questo nuovo esonero contributivo vedrà la sua riparametrizzazione alla data e inizio del rapporto di lavoro (e quindi anche su base giornaliera etc), pur rimanendo fruibile solo al momento dei versamenti contributivi che, nell'ambito domestico, vengono effettuati con periodicità trimestrale (entro il gg 10 del mese successivo a quello di scadenza del trimestre di riferimento) o entro i 10 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

### Modalità di accesso all'esonero

La normativa introdotta non specifica le modalità di accesso al beneficio.

Ma da quanto è possibile desumere, per poter accedere all'esonero introdotto **sembra sia necessario presentare apposita domanda** attraverso le procedure che saranno introdotte e illustrate dall'INPS.



Questo lo si presume dal fatto che, come evidenziato dalla normativa stessa, l'INPS accoglierà le domande sino ad esaurimento dei fondi e delle risorse finanziarie disponibili.

## Decorrenza

Quanto alla decorrenza dalla quale poter usufruire del beneficio la nuova disciplina lascia il tutto nelle mani dell'INPS.

Infatti, il beneficio vede la sua fruibilità **“a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'INPS a conclusione delle procedure di ammissione a finanziamento sul Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027”**.

Una volta effettuate le verifiche necessarie, e quindi comunicata la data di decorrenza, l'Istituto comunicherà e chiarirà i criteri operativi dell'esonero e in particolare se potranno godere dell'agevolazione anche le assunzioni e trasformazioni avvenute tra l'entrata in vigore della norma (2 marzo 2024) e la comunicazione dell'Inps.

Di certo vi è che l'esonero sarà **fruibile sino al 31 dicembre 2025** quale data entro la quale, si presume, dovranno essere instaurati o trasformati i contratti di lavoro.

## Soggetti beneficiari

Destinatari del beneficio ne sono i datori di lavoro che dovranno rispettare i seguenti **requisiti**:

- possesso di un valore **dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)** per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria, ai sensi dell'articolo 6 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 159, in corso di validità, **non superiore a euro 6.000**;
- titolari di un **rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato (o trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo determinato) per la mansione di assistenti a soggetti anziani con una età anagrafica di almeno ottanta anni e titolari dell'indennità di accompagnamento** (art. 1, c. 1, L. n.18/1990).

Tra i vari chiarimenti che l'Istituto dovrà comunicare, in merito ai datori di lavoro beneficiari sarà da chiarire se la figura di **“datore di lavoro”** potrà essere ricondotta anche ad altri soggetti dell'assistito (come un familiare o un parente). A parere di chi scrive, questo sembra essere confermato desumendolo, in particolare, dalle previsioni di esclusione al beneficio.

## Esclusioni

Il beneficio, invece, **non è riconosciuto** 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**.

Resta possibile usufruire del beneficio quando il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, numeri da 1 a 5, del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403, e cioè:

- 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, e successive modifiche ed integrazioni 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.

## **Finanziamento**

L'esonero contributivo è alimentato con una spesa massima di:

- 10 milioni di euro per l'anno 2024;
- 39,9 milioni di euro per l'anno 2025;
- 58,8 milioni di euro per l'anno 2026;
- 27,9 milioni di euro per l'anno 2027;
- 0,6 milioni di euro per l'anno 2028.

**Essendo la misura con risorse ad esaurimento, l'INPS concederà il beneficio – e quindi accoglierà le domande – sino al limite delle disponibilità finanziarie.**

Le risorse graveranno e saranno poste a carico del programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, subordinatamente alla modifica del Programma ed all'ammissione della misura al finanziamento, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

## **Sicurezza nei cantieri: patente a crediti per le imprese**

*A cura di Barbara Garbelli, Consulente del Lavoro in Pavia e membro del Centro Studi Nazionale ANCL*

### **Premessa**

In Gazzetta ufficiale è stato pubblicato il decreto-legge 19 del 2 marzo 2024 che, all'articolo 29, comma 19 va ad introdurre l'obbligo della "patente a punti" o "patente a crediti", per le imprese e per i lavoratori autonomi che operano nei cantieri. È obbligo del committente di verificare che l'impresa, lavoratore autonomo che entra in cantiere, sia dotato di patente avente punti sufficienti per poter operare in cantiere. Perché? A pena di esclusione dai lavori di qualunque genere, di nuove costruzioni o di ristrutturazioni, oltre a delle sanzioni in capo all'impresa e in capo al committente. L'impresa con punti sotto 15 non può lavorare in cantiere e nemmeno, ovviamente, se non in possesso della patente. La patente a punti funziona come un meccanismo di valutazione: ogni impresa parte con un punteggio iniziale di 30 crediti e deve mantenere una dotazione pari o superiore a 15 crediti per poter operare. Il punteggio riflette l'idoneità dell'azienda a lavorare nel settore edilizio, attestando la sua capacità di adottare politiche di sicurezza rigorose.

Tale obbligo sarà operativo dal 1° ottobre 2024. Vediamo di seguito quelle che sono le caratteristiche generali e i requisiti di questo nuovo sistema di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

### **La sicurezza nei cantieri edili**

Il settore dell'edilizia è un settore in cui si registrano numerosi infortuni talvolta anche mortali ed è quindi fondamentale adottare delle misure di sicurezza sia nel momento di esecuzione dell'opera, sia nel momento in cui bisogna individuare i soggetti che dovranno intervenire nel cantiere. Da questo passaggio nasce uno dei elementi più rilevanti sul tema dei soggetti interessati dalla disposizione normativa: il testo non prevede che siano tenuti all'ottenimento della patente tutti i soggetti interessati alla realizzazione dell'opera per cui è stato creato il cantiere, ma la disposizione di norma riguarda tutti coloro che operano all'interno del cantiere. A tal proposito sono tenuti alla patente a punti non solo imprenditori e lavoratori autonomi del settore edile, ma tutti coloro che operano all'interno dei cantieri temporanei e mobili a prescindere che siano imprese che realizzeranno l'opera o solo imprese di supporto: quello che rileva, in buona sostanza, non è il coinvolgimento nella realizzazione dell'opera che caratterizza il cantiere temporaneo o mobile, ma la presenza fisica in tale contesto; è tenuto, quindi, a presentare la patente a crediti ogni soggetto impiegato in cantiere, anche per attività quali pulizie, manutenzione, controllo del cantiere, installazione di strutture e ulteriori attività.

### **Modifica art. 27 del D. Lgs. n. 81/2008**

L'articolo 27 del D. Lgs. n. 81/2008, noto come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, è stato novellato per introdurre il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti, ovvero la patente a punti nei cantieri. Le principali modifiche apportate all'articolo 27 sono:

1. obbligo di possesso della patente: a partire dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili devono essere in possesso della patente a punti.



2. requisiti per il rilascio: la patente è rilasciata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro previa verifica di specifici requisiti, come l'iscrizione alla Camera di Commercio e l'adempimento degli obblighi formativi.
3. punteggio iniziale e decurtazioni: la patente parte con un punteggio di 30 crediti, e le decurtazioni sono correlate alle violazioni accertate in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il decreto-legge in esame ha anche apportato modifiche anche agli articoli 90 e 157 del D. Lgs. n. 81/2009, riguardanti rispettivamente gli obblighi del committente e del responsabile dei lavori e le sanzioni applicate.

### **I requisiti e il rilascio della patente a punti**

La patente a punti per i cantieri è un nuovo adempimento che entrerà in vigore dal 1° ottobre 2024. Questo sistema è stato ideato per migliorare la sicurezza nei cantieri edili (temporanei o mobili) sia per le imprese che per i lavoratori autonomi. La patente a punti si presenta in formato digitale ed è rilasciata dall'Ispettorato del Lavoro a quelle aziende che operano in edilizia.

Una volta che viene rilasciata, ogni impresa comincerà ad operare con un credito di 30 punti ed esse devono riuscire a mantenere il punteggio pari o superiore a 15 punti per poter esercitare la loro attività.

Per ottenere la patente a punti nel contesto dei cantieri, le imprese e i lavoratori autonomi devono soddisfare i seguenti requisiti:

- A. Iscrizione alla Camera di Commercio;
- B. DURC in regola: bisogna possedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) aggiornato e in corso di validità;
- C. Nomina di un responsabile tecnico: deve essere designato un responsabile tecnico con competenze adeguate in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- D. Adempimento degli obblighi formativi: l'impresa e i lavoratori devono aver completato gli obblighi formativi previsti dalla normativa vigente;
- E. Possesso di competenze sulla salute e sicurezza sul lavoro: è richiesto che i lavoratori autonomi dimostrino di avere le competenze idonee relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

### **La decurtazione e il reintegro dei punti**

Può accadere, però, che i punti inizialmente attribuiti all'impresa siano decurtati a seguito di alcune situazioni che sono ben circoscritte dalla norma e che è possibile sintetizzare come segue:

<b>INADEMPIMENTO</b>	<b>PUNTI DECURTA TI</b>	<b>NORMATIVA “ART.19, D.L. n. 19/24”</b>
<b>1) Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi</b>	10	Lett. a): accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I
<b>2) Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione</b>	10	
<b>3) Mancata formazione ed addestramento</b>	10	

<b>4) Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile</b>	10		
<b>5) Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)</b>	10		
<b>6) Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto</b>	10		
<b>7) Mancanza di protezioni verso il vuoto</b>	10		
<b>8) Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno</b>	10		
<b>9) Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</b>	10		
<b>10) Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</b>	10		
<b>11) Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)</b>	10		
<b>12) Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo</b>	10		
<b>13) Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto</b>	10		
<b>14) Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera.</b>	7		Lett. b): accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI
<b>15) Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria.</b>	7		
<b>16) Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti.</b>	7		

<b>17) Lavori in prossimità di linee elettriche aree a conduttori nudi in tensione.</b>	7	
<b>18) Lavori che espongono ad un rischio di annegamento.</b>	7	
<b>19) Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie.</b>	7	
<b>20) Lavori subacquei con respiratori.</b>	7	
<b>21) Lavori in cassoni ad aria compressa.</b>	7	
<b>22) Lavori comportanti l'impiego di esplosivi.</b>	7	
<b>23) Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti.</b>	7	
<b>24) Impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato.</b>  <b>N.B.: Le sanzioni non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.</b>	5	Let. c):  provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 3, commi 3 e seguenti, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73:
<b>25) Infortunio che causa la morte del lavoratore</b>	20	Let. d)
<b>26) Infortunio che causa un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale</b>	15	
<b>27) Infortunio che causa un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di quaranta giorni</b>	10	

I crediti che sono stati decurtati per una delle situazioni appena descritte possono essere recuperati attraverso la partecipazione a corsi formativi; ciascun corso consente di recuperare cinque crediti, fino ad un massimo di quindici crediti. È prevista anche una tipologia di incremento di tipo annuale, vale a dire che la patente può essere incrementata di un credito per ogni anno successivo al secondo, fino ad un massimo di dieci punti.

#### **L'attestato "lista di conformità"**

Il sistema della patente a punti nei cantieri si raffigura come uno strumento pensato per incentivare e premiare quelle aziende che dimostrano un maggior impegno nell'adozione di misure di prevenzione e miglioramento della sicurezza sul lavoro. Per questo, infatti, le imprese virtuose saranno oggetto di una premialità: difatti, se dai controlli effettuati non emergeranno delle discrepanze, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro rilascerà un attestato denominato "lista di conformità" che escluderà l'impresa da verifiche e controlli da parte delle autorità ispettrici per 12 mesi (limitatamente alle materie oggetto del precedente accertamento).

#### **La titolarità dell'attestazione SOA**



Sulla base della normativa in esame, si prevede che non saranno tenuti alla patente a punti tutti coloro che sono titolari di attestazione SOA. L'Attestazione SOA è una certificazione obbligatoria per la partecipazione a gare d'appalto per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori e:

- consiste in un documento idoneo a comprovare la capacità dell'impresa di eseguire, direttamente o in subappalto, opere pubbliche di lavori con importo a base d'asta superiore a € 150.000,00;
- attesta e garantisce il possesso da parte dell'impresa del settore delle costruzioni di tutti i requisiti previsti dalla attuale normativa in ambito di Contratti Pubblici di lavori.

L'attestazione ha validità massima di 5 anni (a fronte di verifica periodica della persistenza delle condizioni iniziali) e viene rilasciata a fronte di istruttoria di validazione dei documenti prodotti dall'impresa, facenti capo agli ultimi dieci esercizi di attività dell'impresa (dieci anni di lavori ed i migliori cinque esercizi tra gli ultimi dieci) da appositi Organismi di Attestazione, ovvero società autorizzate ad operare dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP).

### **Le misure sanzionatorie**

Per le imprese e i lavoratori autonomi è importante gestire con responsabilità i luoghi di lavoro e i cantieri per evitare sanzioni. Qualora l'imprenditore o il lavoratore autonomo proseguano nello svolgimento dell'attività, pur essendo sprovvisti del numero minimo di crediti utili per l'accesso in cantiere, il Legislatore ha previsto un apparato sanzionatorio che prevede l'applicazione sanzione amministrativa da euro 6.000 ad euro 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; parimenti anche il committente sarà chiamato a rispondere per non aver richiesto il documento per l'accesso in cantiere da parte dell'impresa/lavoratore autonomo.

### **Schema di sintesi della patente a crediti**

Si propone di seguito uno schema grafico delle novità normative



# SICUREZZA NEI CANTIERI: PATENTE A CREDITI PER LE IMPRESSE

La novità del D. L. 19/2024



## LA SICUREZZA NEI CANTIERI EDILI

Il settore dell'edilizia è un settore in cui si registrano numerosi infortuni talvolta anche mortali ed è quindi fondamentale adottare delle misure di sicurezza più concrete. La disposizione normativa non prevede che siano tenuti all'ottenimento della patente tutti i soggetti interessati alla realizzazione dell'opera per cui è stato creato il cantiere, ma la disposizione di norma riguarda tutti coloro che operano all'interno del cantiere.



## LA MODIFICA ART. 27 DEL D. LGS. 81/2008

L'articolo 27 del D. Lgs. 81/2008, noto come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, è stato novellato per introdurre il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti, ovvero la patente a punti nei cantieri. Le principali modifiche apportate all'articolo 27 sono:

- obbligo di possesso della patente: a partire dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili devono essere in possesso della patente a punti;
- requisiti per il rilascio: la patente è rilasciata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro previa verifica di specifici requisiti, come l'iscrizione alla Camera di Commercio e l'adempimento degli obblighi formativi;
- punteggio iniziale e decurtazioni: la patente parte con un punteggio di 30 crediti, e le decurtazioni sono correlate alle violazioni accertate in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



## I REQUISITI E IL RILASCIO DELLA PATENTE A PUNTI

La patente a punti si presenta in formato digitale ed è rilasciata dall'Ispettorato del Lavoro a quelle aziende che operano in edilizia.

Per ottenere la patente a punti nel contesto dei cantieri, le imprese e i lavoratori autonomi devono soddisfare i seguenti requisiti:

- A. Iscrizione alla Camera di Commercio;
- B. DURC in regola: bisogna possedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) aggiornato e in corso di validità;
- C. Nomina di un responsabile tecnico: deve essere designato un responsabile tecnico con competenze adeguate in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- D. Adempimento degli obblighi formativi: l'impresa e i lavoratori devono aver completato gli obblighi formativi previsti dalla normativa vigente;
- E. Possesso di competenze sulla salute e sicurezza sul lavoro: è richiesto che i lavoratori autonomi dimostrino di avere le competenze idonee relative alla salute e sicurezza sul lavoro.



## LA DECURTAZIONE E IL REINTEGRO DEI PUNTI

Può accadere, però, che i punti inizialmente attribuiti all'impresa siano decurtati a seguito di alcune situazioni che sono ben circoscritte dalla norma. I crediti che sono stati decurtati per una delle situazioni indicate dalla normativa possono essere recuperati attraverso la partecipazione a corsi formativi:

- ciascun corso consente di recuperare cinque crediti, fino ad un massimo di quindici crediti;
- tipologia di incremento di tipo annuale: vale a dire che la patente può essere incrementata di un credito per ogni anno successivo al secondo, fino ad un massimo di dieci punti.




## LA TITOLARITÀ DELL'ATTESTAZIONE SOA

Sulla base della normativa in esame, si prevede che non saranno tenuti alla patente a punti tutti coloro che sono titolari di attestazione SOA. L'Attestazione SOA è una certificazione obbligatoria per la partecipazione a gare d'appalto per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori ed ha validità massima di 5 anni.



## LE MISURE SANZIONATORIE

Qualora l'imprenditore o il lavoratore autonomo proseguano nello svolgimento dell'attività, pur essendo sprovvisti del numero minimo di crediti utili per l'accesso in cantiere, il Legislatore ha previsto un apparato sanzionatorio che prevede l'applicazione sanzione amministrativa da euro 6.000 ad euro 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; parimenti anche il committente sarà chiamato a rispondere per non aver richiesto il documento per l'accesso in cantiere da parte dell'impresa/lavoratore autonomo.



## DECURTAZIONE PUNTI PATENTE A CREDITI

Il 1° ottobre 2024 entrerà in vigore la patente a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri

EVENTO

- 20 punti • Infortunio con morte del lavoratore
- 15 punti • Infortunio con inabilità permanente a lavoro, assoluta o parziale

VIOLAZIONI DI CUI ALL'ALLEGATO I DEL D.LGS. 81/08

- 10 punti • Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR)
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione
- Mancata formazione ed addestramento
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)
- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto
- Mancanza di protezioni verso il vuoto
- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno
- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori ai conseguenti rischi
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi
- Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico interruttore differenziale)
- Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo
- Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto

VIOLAZIONI DI CUI ALL'ALLEGATO XI DEL D.LGS. 81/08

- 7 punti • Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera
- Lavori che espongono i lavoratori al rischio di esplosione derivante dall'innescio accidentale di un ordigno bellico inesplosivo rinvenuto durante attività di scavo
- Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria
- Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite alla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori alle radiazioni ionizzanti
- Lavori in prossimità di linee elettriche aree a conduttori nudi in tensione
- Lavori che espongono ad un rischio di annegamento
- Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie
- Lavori subacquei con respiratori
- Lavori in cassoni ad aria compressa
- Lavori comportanti l'impiego di esplosivi
- Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti

VIOLAZIONI DI CUI AL D.LGS. 12/02

- 5 punti • Impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro

### Conclusioni

Considerato l'ambito di applicazione è opportuno rammentare che, non solo per il settore dell'edilizia, la sicurezza sui luoghi di lavoro non può essere considerata a discrezionalità dell'impresa.

Pertanto, compito di tale meccanismo quello di diffondere una vera e propria cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, passando dal disincentivare il lavoro sommerso fino al benessere dei lavoratori.

## ACCERTAMENTO E CONTRASTO DELLE VIOLAZIONI IN AMBITO CONTRIBUTIVO

### **Violazioni contributive: nuove sanzioni e nuove procedure di regolarizzazione**

*A cura di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari e Michele Siliato Consulente del Lavoro in Messina e Roma, entrambi membri del Centro Studi Nazionale ANCL*

#### **Premessa**

Rafforzare le attività di contrasto al lavoro irregolare e sommerso rendendo maggiormente vantaggiosa la regolarizzazione delle forme di omissione o evasione contributiva, anche inducendo i contribuenti a nuove forme di interlocuzione con l'Istituto previdenziale: sono questi gli obiettivi del Governo previsti dal nuovo art. 30, decreto legge 2 marzo 2024, n. 19.

La disciplina in argomento opera una completa revisione del sistema sanzionatorio previsto dalla legge 23 dicembre 2000, n. 388, riducendo le sanzioni correlate alle violazioni di natura previdenziale, ed introduce una nuova modalità di invito/interlocuzione tra l'Ente di previdenza ed i contribuenti che possa far emergere ed agevolare la regolarizzazione degli obblighi contributivi sulla base di elementi ed informazioni acquisibili dall'Istituto direttamente o per il tramite di terzi, rispetto ai rapporti di lavoro in essere, agli imponibili e ad ogni ulteriore dato utile alla determinazione degli obblighi contributivi.

Si aprono, dunque, nuovi scenari rispetto ai rapporti con l'Ente di previdenza che avrà la possibilità di avviare attività accertative o ispettive basate su mere risultanze documentali che comporteranno l'eventuale notifica ai contribuenti di avvisi di accertamento con annessa richiesta di pagamento integrale dei contributi calcolati.

#### **Revisione del sistema sanzionatorio**

La revisione del sistema sanzionatorio di cui all'art. 116, comma 8, legge 23 dicembre 2000, n. 388, relativo alle violazioni contributive troverà applicazione a decorrere dal 1° settembre 2024. Pertanto, in prima battuta, è bene precisare che, al momento, non vi è alcuna variazione sostanziale rispetto alle note previsioni sulle omissioni/evasioni di tipo contributivo. Salvo modifiche che interverranno in sede di conversione del decreto legge in commento, il nuovo comma 8, art. 116, si presenterà – a decorrere dalla predetta data – nei termini che seguono:

<b>Fino al 31 agosto 2024</b>	<b>Dal 1° settembre 2024</b>
<p><i>I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:</i></p> <p><i>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; la sanzione civile non può essere superiore</i></p>	<p><i>I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:</i></p> <p><i>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 <u>se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro centoventi giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni</u></i></p>

al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia 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 e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

**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;

**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;»;**

**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**

	<p><b><u>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).</u></b></p>
--	--

Dal testo normativo sopra riportato è possibile dedurre che viene:

- modificato il previgente regime sanzionatorio correlato al mancato o ritardato versamento dei contributi, prevedendo la possibilità di regolarizzare – entro il termine di 120 giorni e prima che siano intervenute eventuali contestazioni o richieste da parte degli enti impositori – la posizione debitoria con la sola maggiorazione derivante dal tasso ufficiale di riferimento;
- sostituito integralmente il regime previdenziale per le ipotesi di evasione contributiva, mantenendo la sanzione civile pari al 30%, in ragione d'anno, laddove vengano riscontrati comportamenti volti ad occultare il rapporto di lavoro in essere, nonché prevedendo una sanzione ridotta al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali, in ragione d'anno, laddove il contribuente denunci spontaneamente la situazione debitoria entro i dodici mesi successivi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi e dei premi e versi il dovuto entro il termine di trenta giorni dalla denuncia. L'anzidetto regime sanzionatorio è aumentato di ulteriori due punti, raggiungendo così la misura del tasso ufficiale di riferimento + 7,5 punti percentuali, nei casi in cui il contribuente provveda al versamento entro il termine di 90 giorni dalla denuncia;
- introdotta la nuova lettera *b-bis*, che, invece, prevede una sanzione ridotta della metà per i casi in cui la situazione debitoria venga rilevata dall'ente impositore in sede ispettiva ovvero per il tramite della procedura di regolarizzazione trattata al paragrafo successivo e sempreché il versamento avvenga entro il termine di trenta giorni.

A rigore di quanto sopra è bene, altresì, evidenziare che il termine di pagamento evidenziato ai punti precedenti può riferirsi sia al pagamento integrale del dovuto ovvero al piano rateale richiesto e concesso dall'ente impositore.

A tal fine, l'eventuale regime sanzionatorio "agevolato" verrà mantenuto sempreché venga rispettato il piano di dilazione amministrativa concesso.

Per meglio comprendere la portata della novella possiamo sintetizzare come segue il nuovo regime sanzionatorio in tema di contribuzione previsto a decorrere dal 1° settembre 2024:

**a) per le ipotesi di omissione contributiva:**

1. entro il termine di centoventi giorni dall'ordinaria scadenza di versamento, il contribuente potrà regolarizzare la propria posizione versando, esclusivamente in unica soluzione, l'importo dei contributi o dei premi dovuti maggiorati del solo tasso ufficiale di riferimento;
2. successivamente al termine di centoventi giorni, mediante il versamento, anche rateale, dell'importo dei contributi o dei premi dovuti con le relative sanzioni civili nella misura del



tasso ufficiale di riferimento, maggiorato di 5,5 punti percentuali, in ragione d'anno, fermo restando il limite massimo del 40%.

**b) per le ipotesi di evasione contributiva:**

1. laddove il contribuente denunci spontaneamente entro il termine di dodici mesi dall'ordinaria scadenza di versamento, sempreché non vi siano già state richieste di pagamento da parte degli enti impositori, si potrà accedere al regime sanzionatorio "ridotto" – tasso ufficiale di riferimento + 5,5 punti percentuali, in ragione d'anno, nel limite massimo del 40% – provvedendo al pagamento entro il termine di trenta giorni dalla denuncia;
2. nella medesima ipotesi di cui al punto precedente, se il versamento avviene entro il maggior termine di novanta giorni dalla denuncia, il regime sanzionatorio sarà pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 7,5 punti percentuali, in ragione d'anno, sempre nel limite massimo del 40%;
3. nel caso in cui, invece, il versamento avvenga oltre i novanta giorni o successivamente alla richiesta da parte degli enti impositori ovvero la denuncia spontanea avvenga oltre il termine di dodici mesi dalla data di scadenza dell'originario versamento, la sanzione civile è determinata nella misura del 30% in ragione d'anno, ferma restando la misura massima del 60%.

**c) per le ipotesi di omissione/evasione rilevata d'ufficio o in sede di accertamento ispettivo:**

1. nei casi di omissione, il contribuente potrà accedere alla sanzione pari al 50% del tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali, provvedendo al versamento, anche rateale, entro il termine di 30 giorni dalla contestazione (oltre tale termine la sanzione è determinata in misura ordinaria e, dunque, senza abbattimento del 50%);
2. nei casi di evasione, il contribuente potrà accedere alla sanzione pari al 50% della sanzione civile ordinaria pari al 30%, in ragione d'anno, provvedendo al versamento, anche rateale, entro il termine di 30 giorni dalla contestazione (oltre tale termine la sanzione è determinata in misura ordinaria e, dunque, senza abbattimento del 50%).

Paradossalmente – a parere di chi scrive – pur rilevando un deciso ridimensionamento degli importi dovuti a titolo di sanzioni civili per gli omessi versamenti o per i casi di evasione, salvo diversa ed articolata interpretazione di prassi amministrativa, la nuova lettera *b-bis*), rischia di vanificare l'intento stesso del legislatore laddove si raggiungano specifiche ipotesi in cui potrebbe essere economicamente più conveniente attendere l'iniziativa dell'ente impositore.

Premesso che non si comprende quali possano essere i casi di tardivo versamento rilevabile d'ufficio o in sede di accesso ispettivo, dato che il *quantum* dovuto transita per impulso stesso dei datori di lavoro (denunce contributive, automatica emissione dei contributi alla gestione autonomi, compilazione quadri RR in sede di dichiarazione dei redditi, etc.), nelle ipotesi di evasione contributiva oltre il termine di dodici mesi dalla scadenza dell'originario versamento potrebbe risultare più conveniente "attendere" l'intervento dell'Ente impositore per accedere alla sanzione contributiva ridotta, vanificando e disincentivando – di fatto – l'autodenuncia da parte dei contribuenti stessi.

Ancorché la predetta interpretazione possa – per l'appunto – ritenersi paradossale, essa sembra l'unica sostenibile. Invero, sebbene il tenore letterale della disposizione in commento, secondo cui *I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi (...) sono tenuti: (...) 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 cinquanta per cento (...)*, possa far balenare l'idea di una elevazione della sanzione civile nella misura del 50% (e non già

al 5,5% ovvero al 30%), l'ultimo periodo della nuova lettera *b-bis*) avvalorata la tesi sopra riportata laddove prevede che *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)*. Un'interpretazione differente potrebbe, inverosimilmente tradursi nell'assunto secondo cui, comminata la sanzione nella misura del 50%, la mancata regolarità nei versamenti di una dilazione accordata porterebbe ad accedere alle minori sanzioni degli "ordinari" regimi previsti dalle lettere a) e b).

Il successivo comma 2, rivede, inoltre, sempre a decorrere dal 1° settembre 2024, i casi in cui il mancato o ritardato versamento dei contributi derivi da incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla correttezza dell'obbligo contributivo sostituendo la sanzione pari al tasso ufficiale di riferimento, maggiorato di 5,5 punti percentuali, con la minor sanzione pari ai soli interessi legali di cui all'art. 1284, Codice Civile.

Il comma 3, infine, modifica il comma 15, art. 8, della medesima legge n. 388/2000, secondo cui i consigli di amministrazione degli enti impositori, sulla base delle apposite direttive emanate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono definire i criteri e le modalità per la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali nelle ipotesi di:

- oggettive incertezze connesse a contrastanti o sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo;
- crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati 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 e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.

### **Regolarizzazione contributiva: le nuove procedure di accertamento del debito**

I commi da 5 a 15 introducono nuove procedure, volte a semplificare gli adempimenti contributivi nonché a stimolare l'assolvimento degli stessi e favorire l'emersione spontanea.

In sostanza, l'istituto metterà a disposizione del contribuente e dell'intermediario delegato tutte le informazioni in suo possesso, sia che siano state acquisite direttamente, che da terzi.

Tali novità saranno operative presumibilmente dal 1° settembre 2024, con criteri e modalità che saranno definiti con deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'Inps, che indicherà, altresì, i termini di comunicazione tra l'istituto ed il contribuente, che potranno avvenire anche mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti.

La deliberazione entrerà in vigore dopo l'approvazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che dovrà avvenire entro 60 giorni dal ricevimento della stessa.

La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi implicherà l'applicazione delle sanzioni civili come definite dal nuovo testo dell'art.116, c.8, della L.388/2000, ovvero nelle seguenti misure:

- pari al tasso ufficiale di riferimento<sup>1</sup> in ragione d'anno senza alcuna maggiorazione, in caso di omissione contributiva, con tetto massimo pari al 40% dei contributi o premi non corrisposti;
- pari al tasso ufficiale di riferimento, in ragione d'anno, maggiorato di 5,5 punti in caso di evasione contributiva, sempre entro il 40% per cento dei contributi o premi non versati<sup>2</sup>.

In caso di pagamento dilazionato l'applicazione delle sanzioni come sopra indicato è subordinata al pagamento della rata; in caso di mancato, insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate, le sanzioni

---

<sup>1</sup> pari attualmente al 4,5

<sup>2</sup>tale limite è espressamente indicato dalla lett.b), c.7, art.30, D.L.19/2024

saranno calcolate secondo il novellato testo del c.8, art.116, 1° periodo delle lettere a) e b) delle L.388/2000, ovvero:

- tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti per le omissioni, con un tetto massimo pari al 40% dell'importo omesso;
- 30% in caso di evasione, con un tetto massimo pari al 60% dell'importo omesso.

Laddove il contribuente non provveda al pagamento secondo i termini indicati nella deliberazione Inps (c.7, art. 30, D.L.19/2024), l'istituto notificherà allo stesso l'importo della contribuzione omessa, applicando le sanzioni civili nella medesima misura prevista per il mancato pagamento di una rata in caso di piano di rateazione<sup>3</sup>.

Il comma 10 formalizza inoltre che, dal 1° settembre 2024, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali da parte dell'istituto potranno fondarsi anche su accertamenti eseguiti sulla base di banche di dati di altre pubbliche amministrazioni, dai cui dati emergano basi imponibili non dichiarate o vi sia evidenza di eventuale fruizione di benefici di qualunque tipologia non spettanti (agevolazioni, sgravi etc.), anche laddove siano riferiti a prestatori di lavoro formalmente a carico di terzi o per effetto di responsabilità solidale.

A tal fine le sedi Inps possono:

- invitare i contribuenti a comparire di persona o a mezzo di rappresentanti al fine di fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti, dando motivazione della convocazione, o invitarli a trasmettere elementi utili;
- inviare ai contribuenti questionari da compilare e firmare, relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti;
- effettuare le attività precedenti verso altri soggetti che abbiano intrattenuto rapporti con il contribuente.

Gli inviti a comparire o a trasmettere la documentazione utile saranno trasmessi tramite PEC; il termine per l'adempimento decorrerà dalla notifica, e non potrà essere inferiore a 15 giorni.

Viene purtroppo riproposto il termine di 15 giorni già esistente, ad esempio, per sanare le scoperture segnalate con il preavviso di irregolarità per il DURC, ma sappiamo bene che tale lasso di tempo è oltremodo insufficiente, considerato che si intendono giorni di calendario; se fossero lavorativi sarebbe già un gran passo avanti o, eventualmente, potrebbe essere considerato un termine ragionevole 30 giorni di calendario.

Sulla base delle prescritte attività potrà essere formato avviso di accertamento che, se interamente saldato entro 30 giorni dalla notifica, darà luogo alla *“sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera c), della legge 23 dicembre 2000, n. 388”* (art.30, c.10, 2° periodo, D.L.19/2024).

La lettera c) del comma 8 dell'art.116 della L.388/2000 però non esiste.

Si suppone si tratti di un refuso, che probabilmente fa riferimento alla lettera c) del comma 1, art. 30 del D.L.19/2024, che modifica il c.8 art. 116, L.388/2000, e che ha inserito la nuova lettera *b-bis*, la quale prevede la riduzione del 50% della sanzione civile di cui al primo periodo delle lettere a) e b) in caso di pagamento in unica soluzione avvenuto entro 30 gg. dalla notifica.

Per semplificare quanto sopra, in caso di pagamento entro 30 giorni dalla notifica, la sanzione sarà pari al 50% della stessa calcolata in ragione d'anno applicando il tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti in

---

<sup>3</sup> •tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti per le omissioni, con un tetto massimo pari al 40% dell'importo omesso;  
•30% in caso di evasione, con un tetto massimo pari al 60% dell'importo omesso.





caso di omissione, mentre, in caso di evasione, sarà pari al 50% della sanzione calcolata in ragione d'anno al 30% con un tetto massimo del 60% dell'importo omesso.

Per quanto riguarda il tetto massimo del 40% dell'importo omesso relativamente alla lettera a) (omissione), non è chiaro se lo stesso dovrà essere tenuto in considerazione, poiché contenuto nel 3° periodo della lettera a), mentre la norma cita solo il 1°.

L'eventuale mancata comparizione all'invito dell'Inps o l'omessa consegna all'ente di dati e documentazione, saranno valutate quali elementi di prova, "anche in via esclusiva" dal giudice di merito che dovrà decidere in caso di giudizio di accertamento negativo.

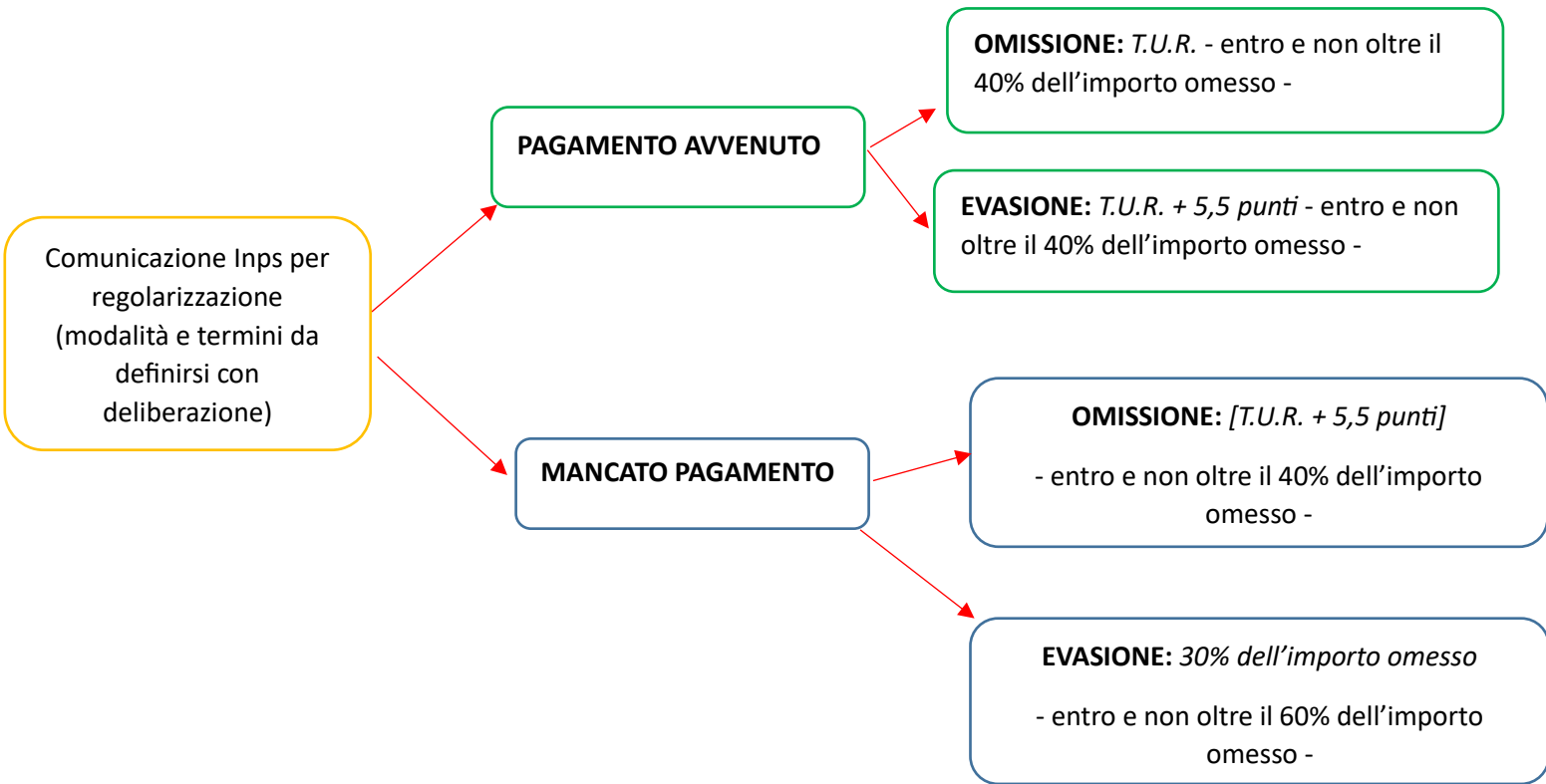
Soffermandoci sul tenore letterale di tale previsione, si afferma in sostanza che l'atteggiamento passivo e/o non collaborativo del contribuente, può minare pesantemente l'esito del giudizio, a prescindere dall'effettiva sussistenza del debito; sarà interessante osservare la valutazione della Corte Costituzionale in merito alla legittimità della stessa.

È opportuno rilevare che quanto finora trattato rispecchia il contenuto degli articoli n.14 e n.16 del D.D.L. lavoro approvato in data 1° maggio 2023, inserite nel decreto-legge in trattazione probabilmente con lo scopo di accelerarne l'entrata in vigore, mentre, purtroppo, non risulta inserito quanto indicato all'articolo n.13, ovvero l'aumento del numero massimo di rate dei debiti contributivi in fase legale – amministrativa da 24 a 60 che quindi, per ora, non trova applicazione.

Le nuove modalità di comunicazione e di recupero del credito costituiscono un altro tassello del cammino intrapreso dal Governo in carica, volto a coadiuvare il contribuente in difficoltà che abbia però la volontà di sanare le irregolarità, riducendo l'ammontare delle sanzioni dovute.

Auspichiamo che a breve vi sia anche l'ufficialità dell'aumento del numero massimo di rate concedibili così come, in tal senso, è stato formulato il decreto legislativo approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2024 (seduta n. 73), in materia di riordino del sistema nazionale della riscossione, che prevede l'aumento del numero massimo di rate concedibili per il pagamento dilazionato dei debiti fiscali a ruolo da 72 a 120.

## Nuove sanzioni per regolarizzazioni dal 01/09/2024



## Nuova attività di accertamento, comunicazione e invito alla regolarizzazione dal 01/09/2024

