



DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Decreto-legge 19/2024 le principali novità in materia di diritto del lavoro

Il 2 marzo 2024 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-legge 19/2024 il quale, in particolare agli articoli 29 e 30, ha introdotto significative novità in materia di appalti di servizio, somministrazione di lavoro e salute e sicurezza sul luogo di lavoro, attraverso anche un'importante revisione degli strumenti e dei poteri di indagine delle Autorità Competenti.

In particolare, segnaliamo:

- l'introduzione dell'obbligo di riconoscere al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi, e nell'eventuale subappalto, un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto;
- l'estensione espressa della responsabilità solidale in materia retributiva e contributiva tra committente e appaltatore (o somministratore) anche nei casi in cui ricorra una ipotesi di somministrazione, appalto o distacco privi dei requisiti previsti dalle rispettive norme di riferimento;
- la reintroduzione di sanzioni penali nell'ipotesi di somministrazione di lavoro, appalto o distacco illeciti, nonché l'inasprimento delle sanzioni penali già previste in caso di somministrazione di lavoro fraudolenta; e

- L'introduzione della "patente a punti" per i soggetti che operano nell'ambito di appalti edili e di cantieristica mobile.

La prima delle novità su rappresentate pone non pochi problemi interpretativi nonché applicativi, stante la genericità del parametro di riferimento introdotto e la difficoltà che potrebbe sussistere in molti casi ad individuare effettivamente il settore e/o la zona di riferimento in quanto *"strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto"*.

Si pensi, ad esempio ad appalti multiservizi o multi-localizzati, o anche ad appalti endoaziendali, in cui sia esternalizzata dal committente parte del proprio processo produttivo e/o organizzativo. Sarà pertanto necessaria un'attenta analisi dell'ambito di applicazione ed operatività affinché si evitino contestazioni.

Con riferimento ai profili sanzionatori, nel caso di somministrazione di personale, appalto e distacco privi dei relativi requisiti normativi è stata (re)introdotta la sanzione *«dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione»*. Per la somministrazione di lavoro fraudolenta, ossia quella che viene posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, con le nuove disposizioni il legislatore ha inasprito le sanzioni penali già esistenti prevedendo ora la pena *«dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione»*.

Gli importi delle sanzioni sono aumentati del venti per cento qualora nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. È, in ogni caso, previsto un limite minimo e massimo alle sanzioni, che non possono essere inferiori a 5.000 euro né superiori a 50.000 euro.

Tra le principali modifiche introdotte dal Decreto in esame vi è anche l'introduzione della "patente a punti" per gli appalti edili e di cantieristica mobile. A decorrere dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che vogliano operare nei cantieri temporanei o mobili sono tenuti al possesso di una patente a punti rilasciata, in formato digitale, dalla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro subordinatamente al possesso di determinati requisiti (tra cui il DVR, il DURC ed anche il c.d. DURF, documento unico di regolarità fiscale).

Nel caso di accertamento di alcune violazioni della normativa antinfortunistica e di riconoscimento della responsabilità datoriale per infortuni sul lavoro che abbiano determinato la morte, l'inabilità permanente al lavoro totale o parziale o l'inabilità temporanea assoluta al lavoro per più di 40 giorni saranno decurtati dei "punti" dalla patente. Laddove i 30 punti inizialmente assegnati si riducano a meno di 15, non sarà più consentito operare in cantieri temporanei o mobili.

Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro può, in ogni caso, sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di dodici mesi, secondo criteri e procedure determinate.

Da ultimo, il Decreto introduce significative misure di rafforzamento dei poteri ispettivi e di accertamento delle Autorità competenti per quanto riguarda il contrasto a violazioni di prescrizioni di legge in ambito contributivo nonché di potenziamento della capacità ispettiva di Ispettorato

Nazionale del Lavoro, Nucleo dei Carabinieri, INPS e INAIL per i controlli relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gpblex.it

Paola Tradati paola.tradati@gpblex.it

Andrea Gaboardi andrea.gaboardi@gpblex.it

Nicolò Farina nicolo.farina@gpblex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.