

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 15/03/2024

A tutte
le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n. 4

Oggetto DECRETO PNRR: Contrasto del lavoro irregolare: come cambiano le sanzioni - Appalti e somministrazione illecita di manodopera: ritornano le sanzioni penali

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 52 del 2 marzo 2024, il Decreto Legge n. 19 del 2 marzo 2024 recante ulteriori disposizioni urgenti che

integrano i requisiti necessari per fruire dei benefici previsti in materia di lavoro e legislazione sociale;

- intervengono in materia di appalti al fine di contrastare il lavoro irregolare;*
- modificano il quadro sanzionatorio per i casi di impiego effettivo di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, anche con riferimento al lavoro subordinato occasionale in agricoltura, e di violazioni di norme in materia di somministrazione di lavoro.*

BENEFICI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE - ART. 29, comma 1

Com'è noto, il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (c.d. **DURC**) è **indispensabile** per partecipare agli appalti, per usufruire delle sovvenzioni comunitarie per la realizzazione di investimenti, nonché **per fruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.**

Il DL n. 19/2024, apportando delle modifiche, prevede che **i predetti benefici siano subordinati**, oltre che al possesso del DURC, **anche all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, 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.

La norma **rafforza**, quindi, **le condizioni** richieste al datore di lavoro per la fruizione dei benefici normativi e contributivi affidando ad un nuovo decreto attuativo l'individuazione delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il DL n. 19/2024, aggiungendo un ulteriore comma all'articolo 1 della Legge n. 296/2006, 1175-*bis*, dispone, inoltre, che in caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza, **i datori di lavoro hanno diritto ai benefici normativi e contributivi**.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI APPALTI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE: TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - ART. 29, comma 2

Il DL n. 19/2024, aggiungendo un ulteriore comma, 1-*bis*, prevede che, nei casi di **appalto di opere o servizi**, sia obbligatorio corrispondere ai lavoratori dell'appaltatore e degli eventuali sub-appaltatori 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**.

Trattasi di una previsione analoga a quella già prevista dall'attuale codice dei contratti pubblici con la quale si intende fronteggiare la prassi di esternalizzare talune attività al solo scopo di abbattere il costo del lavoro a danno dei lavoratori.

Il DL n. 19/2024, modificando l'articolo 29, comma 2 del D.Lgs n. 276/2003, inoltre, estende il regime di **solidarietà** tra committente ed appaltatore nell'obbligazione retributiva e contributiva anche nei casi

- in cui l'utilizzatore ricorra alla **somministrazione** di prestatori di lavoro da parte di **oggetti diversi da quelli autorizzati** allo svolgimento di attività di somministrazione di lavoro (D.Lgs. n. 276/2003, articolo 18, comma 2);
- di **appalto e di distacco privi dei requisiti** che devono essere necessariamente presenti perché si configurino tali istituti (D.Lgs. n. 276/2003, articolo 18, comma 5-*bis*).

MODIFICA DEL QUADRO SANZIONATORIO VIGENTE PER DETERMINATE FATTISPECIE ART. 29, commi 3 - 6

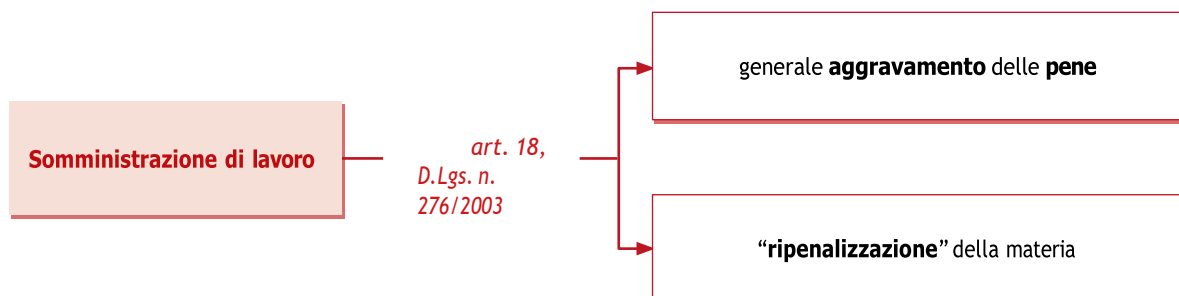
Impiego effettivo di lavoratori senza preventiva comunicazione: contrasto al lavoro sommerso
- Art. 29, comma 3

Il DL n. 19/2024, modificando l'articolo 1, comma 445, lettera d), numero 1, della Legge n. 145/2018, eleva il suddetto **aumento al 30%** per la violazione di cui all'articolo 3 del DL n 12/2002 e le sanzioni risultano, pertanto, rideterminate come nella seguente tabella.

REGIME SANZIONATORIO IMPIEGO EFFETTIVO DI LAVORATORI SENZA PREVENTIVA COMUNICAZIONE		
Per ciascun lavoratore irregolare	Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
Fino a 30 giorni di effettivo lavoro	Da 1.800 a 10.800€	Da 1.950 a 11.700€
Da 31 e Fino a 60 giorni di effettivo lavoro	Da 3.600 a 21.600€	Da 3.900 a 23.400€
Oltre 60 giorni di effettivo lavoro	Da 7.200 a 43.200€	Da 7.800 a 46.800€

Somministrazione di lavoro - Art. 29, comma 4

Per fronteggiare la **somministrazione abusiva di personale** e contrastare talune fattispecie illecite, il DL n. 19/2024 interviene in tema di **somministrazione di lavoro e di mercato del lavoro**, novellando l'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003.



REGIME SANZIONATORIO INTERPOSIZIONE ILLECITA DI MANODOPERA	
Per l'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro, di intermediazione e di ricerca e selezione del personale	
• Esercizio abusivo dell'attività di somministrazione di lavoro	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
ammenda 50€ per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro	arresto fino a 1 mese o ammenda 60€ per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro
• Esercizio abusivo dell'attività di somministrazione di lavoro senza scopo di lucro	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
ammenda da 500 a 2.500€	arresto fino a 2 mesi o ammenda da 600 a 3.000€
• Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
ammenda da 750 a 3.750€	arresto fino a 3 mesi o ammenda da 900 a 4.500€
• Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale senza scopo di lucro	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
ammenda da 250 a 1.250€	arresto fino a 45 giorni o ammenda da 300 a 1.500€
Per l'utilizzatore di personale somministrato da soggetti non autorizzati	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024

ammenda 50€ per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione	arresto fino a 1 mese o ammenda 60€ per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione
Nelle ipotesi di appalto e distacco fittizi	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
ammenda 50€ per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione	arresto fino a 1 mese o ammenda 60€ per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione
Fattispecie di somministrazione fraudolenta	
(ricorre 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)	
Fino al 1° marzo 2024	Dal 2 marzo 2024
ammenda 20€ per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di occupazione	Il DL n. 19/2024 (art. 29, comma 5) prevede l' abrogazione del reato di "somministrazione fraudolenta" (articolo 38-bis, D.Lgs n. 81/2015) arresto fino a 3 mesi o ammenda 100€ per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione
<p>Gli importi base delle sanzioni sono maggiorati del 20% ai sensi dell'articolo 1, comma 445 della Legge n. 145/2018, norma che non viene modificata dal provvedimento in esame. Nel caso in cui nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti gli importi delle sanzioni sono aumentati del 20%. In ogni caso, l'importo delle sanzioni previste non può essere inferiore a 5.000€ né superiore a 50.000€.</p>	

Studio Associato Peruzzi e Triggiani