



Il DL PNRR *bis*: le novità per i benefici connessi al DURC, gli appalti e la somministrazione

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 52 del 2 marzo 2024, il Decreto Legge 2 marzo 2024 n. 19, recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (c.d. DL PNRR-*bis* – nel seguito, il "**Decreto**") che ha introdotto nuove disposizioni in materia di **prevenzione e contrasto del lavoro irregolare**. Il **Decreto** è in vigore dal 2 marzo 2024.

Riportiamo, nel seguito, le principali novità:

1. Le condizioni per il riconoscimento di benefici normativi e contributivi connessi al possesso del DURC.

Il Decreto condiziona il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso del DURC, richiedendo che non sussistano violazioni in tali materie, ed in particolare di quelle relative alla tutela delle condizioni di lavoro nonché alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 29, comma 1, lett. a).

Il Decreto ha, inoltre, previsto che i predetti benefici normativi e contributivi potranno essere riconosciuti alle imprese anche in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi e delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza o dalla normativa applicabile. Nel caso di violazioni amministrative che non possono essere regolarizzate, il recupero dei benefici erogati non potrà essere superiore al doppio dell'importo indicato come sanzione, oggetto di verbalizzazione (art. 29, comma 1, lett. b).

2. La responsabilità solidale

Il Decreto ha aggiunto, all'art. 29 del D. lgs. n. 276/2003, il comma 1-*bis*, per il quale **al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto dovrà essere corrisposto 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** (art. 29, comma 2, lett. a).

Il Decreto ha, inoltre, previsto l'estensione della responsabilità solidale del committente anche nelle ipotesi in cui l'utilizzatore ricorra alla somministrazione di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, nonché nei casi di appalto e distacco illeciti (art. 29, comma 2, lett. b).

3. Il contrasto del lavoro sommerso e irregolare: l'inasprimento delle sanzioni

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, gli importi delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati:

- nella misura del **30%**, in caso di impiego di lavoratori subordinati **senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato;

- nella misura del **20%**, in caso di **violazioni delle disposizioni relative alla somministrazione di lavoro, al distacco e all'orario di lavoro** (art. 29, comma 3).

Con specifico riferimento alla **somministrazione** di lavoro, il Decreto ha previsto che l'esercizio non autorizzato dell'attività è punito con la pena **dell'arresto fino a 1 mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da euro 600 ad euro 3.000.**

Inoltre, l'esercizio non autorizzato delle attività di **ricerca e selezione del personale** e di supporto alla ricollocazione professionale è punito con la **pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da euro 900 ad euro 4.500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da euro 300 ad euro 1.500** (art. 29, comma 4, lett. a).

In particolare, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli previsti o comunque al di fuori dei limiti stabiliti, si applica la pena dell'arresto fino a 1 mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (art. 29, comma 4, lett. b).

Nei casi di appalto e di distacco privi dei requisiti di legge, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 1 mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (art. 29, comma 4, lett. c).

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 euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. Gli importi delle sanzioni sono aumentati del 20% laddove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo delle sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore ad euro 5.000 né superiore ad euro 50.000 (art. 29, comma 4, lett. d).

4. La lista di conformità INL

Il Decreto ha previsto che, all'esito degli accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, nel caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tenuto a rilasciare un attestato e ad iscrivere il datore di lavoro, previa sua autorizzazione, in un apposito elenco informatico denominato «Lista di conformità INL», consultabile pubblicamente tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato.

I datori di lavoro, cui è stato rilasciato l'attestato, **non saranno sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.**

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato provvederà alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL (art. 29, commi 7 – 9).

Contatti

Torino Corso Vittorio Emanuele II, 68 10121 | T. +39 011 51121

Milano Via Bigli 2, 20121 | T. +39 02 303049

Roma Via Ludovisi, 35 00187 | T. +39 011 51121

info@pavesioassociati.it – www.pavesioassociati.it

Per maggiori informazioni:

AreaLavoro@pavesioassociati.it

Disclaimer

Il presente documento è redatto in termini generali, unicamente a fini divulgativi e di aggiornamento normativo.