

Agenzie per il Lavoro
Loro sedi
Roma, 13 marzo 2024

Circolare n.02/2024
Prot.n.3.2024

Oggetto: Decreto Legge n. 19/2024 (cd. “Decreto PNRR”), disposizioni lavoristiche di interesse.

Spett.li Agenzie per il Lavoro,

trasmettiamo, in allegato alla presente, una **Nota tecnica riepilogativa** delle previsioni di maggior rilievo introdotte in materia lavoristica dal cd. Decreto PNRR (Decreto Legge n. 19/2024 - G.U. n. 52 del 2 marzo 2024).

Tra le norme di maggior impatto introdotte dal provvedimento segnaliamo l’art. 29 (disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare) che interviene rafforzando il sistema sanzionatorio sugli appalti irregolari, sulla somministrazione non autorizzata, irregolare e fraudolenta, modificando gli artt. 18 e 29 del D. Lgs. n. 276/2003. In calce alla Nota disponibile una **tabella di sintesi** del nuovo regime sanzionatorio.

Riservandoci di fornirVi i necessari chiarimenti in attesa che si perfezioni l’*iter* legislativo di conversione in Legge del Decreto, porgiamo cordiali saluti.

L’Amministratore Delegato
Agostino Di Maio



Allegato c.s.

Nota Tecnica

Decreto Legge n. 19/2024 (c.d. Decreto PNRR)

Indice

IL NUOVO REGIME SANZIONATORIO

- 1. Inasprimento del regime sanzionatorio in caso di somministrazione/ricerca e selezione/intermediazione e ricollocazione non autorizzate. Appalto e distacco illeciti. Somministrazione “fraudolenta”** pag. 4
- 2. La (nuova) responsabilità solidale in caso di somministrazione da parte di soggetti non autorizzati, appalto e distacco privi dei requisiti** pag. 8
- 3. Contratto di Appalto e subappalto, parità di “Trattamento Economico Complessivo (TEC)”** pag. 9
- 4. Inasprimento delle sanzioni in caso di esternalizzazioni irregolari** pag. 11

LE ULTERIORI DISPOSIZIONI DI INTERESSE

- 5. Accesso ai benefici normativi e contributivi** pag. 12
- 6. Lista di conformità dell’Ispettorato del Lavoro** pag. 13
- 7. Verifiche della conformità della manodopera edilizia** pag. 14
- 8. Esonero contributivo lavoro domestico** pag. 15
- 9. Patente a crediti per le aziende** pag. 16
- 10. Misure per il rafforzamento dell’attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo** pag. 19
- 11. Potenziamento del personale ispettivo** pag. 20

- TABELLA DI SINTESI** pag. 21

DECRETO LEGGE N. 19/2024

IL NUOVO REGIME SANZIONATORIO

1. Inasprimento del regime sanzionatorio in caso di somministrazione/ricerca e selezione/intermediazione/ricollocazione non autorizzate. Appalto e distacco illeciti. Somministrazione “fraudolenta”.

D. Lgs. n. 276/2003 POST MODIFICHE D.L. 19/2024	D. Lgs. n. 276/2003 PRE MODIFICHE D.L. 19/2024
<p style="text-align: center;">Art. 18 Sanzioni</p> <p>1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), e' punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena e' dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), e' punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda da euro 900 ad euro 4.500. Se non vi e' scopo di lucro, la pena e' dell'arresto fino a quarantacinque giorni o dell'ammenda da euro 300 a euro 1.500. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.</p> <p>2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 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.</p> <p>3. <i>Omissis.</i></p> <p>3-bis. <i>Omissis.</i></p> <p>4. <i>Omissis</i></p> <p>4-bis. <i>Omissis</i></p> <p>4-ter. <i>Omissis</i></p> <p>5. <i>Omissis</i></p> <p>5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di</p>	<p style="text-align: center;">Art. 18 Sanzioni</p> <p>1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.</p> <p>2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 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.</p> <p>3. <i>Omissis</i></p> <p>3-bis. <i>Omissis.</i></p> <p>4. <i>Omissis</i></p> <p>4-bis. <i>Omissis</i></p> <p>4-ter. <i>Omissis</i></p> <p>5. <i>Omissis</i></p> <p>5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è</p>

D. Lgs. n. 276/2003 POST MODIFICHE D.L. 19/2024	D. Lgs. n. 276/2003 PRE MODIFICHE D.L. 19/2024
<p>occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.</p> <p>5-ter. Quando la somministrazione di lavoro e' posta in essere con la specifica finalita' 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 tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.»;</p> <p>5-quater. Gli importi delle sanzioni previste dal presente articolo sono aumentati del venti per cento ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>5-quinquies. L'importo delle sanzioni previste dal presente articolo non puo', in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 ne' superiore a euro 50.000.</p> <p>5-sexies. Il venti per cento dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, per l'estinzione degli illeciti di cui al presente articolo, sono destinate alle finalita' di cui all'articolo 1, comma 445, lettera e), secondo periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, secondo le modalita' ivi previste, fermi restando i limiti di cui alla lettera g) del medesimo comma 445.</p> <p>6. <i>Omissis</i></p>	<p>dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.</p> <p>6. <i>Omissis</i></p>

Con la disposizione in esame si modifica l'art. 18 del D. Lgs. n. 276/2003, apportando un inasprimento delle sanzioni precedentemente ivi previste¹, che rientrano ora nell'alveo delle sanzioni penali².

Ciò premesso, la finalità della nuova disposizione è evidente: *“fronteggiare il dilagante fenomeno della somministrazione abusiva di personale – spesso dissimulata da contratti di appalto e di distacco fittizi”*³.

In particolare, vengono disposte le seguenti modifiche.

A) *Somministrazione di lavoro da soggetti privi di autorizzazione*

- **Esercizio non autorizzato della attività di somministrazione di lavoro (generalista o specialistica)**⁴: la precedente sanzione della sola ammenda di euro 50,00 viene sostituita con

¹ Evidenziamo la differenza, dettata dal Codice Penale, tra la multa e l'ammenda, due tipologie di sanzioni distinte che vengono spesso, erroneamente, utilizzate come sinonimi. In particolare, i reati disciplinati dal Codice Penale si distinguono in:

- delitti: reati più gravi, che possono essere dolosi o colposi, puniti con la multa, la reclusione o l'ergastolo;
- contravvenzioni: reati di più lieve entità, che sussistono a prescindere dalla presenza dell'elemento soggettivo e che sono puniti con l'ammenda o con l'arresto.

² Nel recente passato infatti l'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 8/2016 aveva classificato l'ammenda come illecito di minore gravità, assoggettandolo a mera sanzione amministrativa, esclusivamente nel caso in cui questa non fosse accostata ad ulteriori reati: *“Non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda”*.

³ Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, *“Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*.

⁴ Art. 4, comma 1, lettere a) e b) del D. Lgs. n. 276/2003.

la pena dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda di euro 60,00 per ogni lavoratore occupato 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 a euro 3.000, in luogo della precedente sola ammenda da euro 500 a euro 2.500.

- **Utilizzatore che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti:** sostituita la sanzione dell'ammenda di euro 50,00 con la **pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.**

B) Intermediazione “non autorizzata”

Esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione⁵: immutata la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena ora è dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da euro 600 (era 500) a euro 3.000 (era 2.500).

C) Ricerca e selezione/ricollocazione professionale “non autorizzate”

Esercizio non autorizzato dell'attività di ricerca, selezione o dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale⁶: sostituita la sanzione dell'ammenda da euro 750,00 ad euro 3.750 con la **pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da euro 900,00 ad euro 4.500,00**; se non vi è scopo di lucro la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da euro 300,00 ad euro 1.500,00, in luogo della precedente sola sanzione dell'ammenda da euro 250,00 ad euro 1.250,00.

D) Appalto o distacco irregolare

Appalto e distacco privi dei requisiti di cui agli artt. 29, comma 1 e 30, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003⁷: utilizzatore e somministratore sono ora puniti con l'**arresto fino ad 1 mese o dell'ammenda di euro 60,00** per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. La norma sostituisce la precedente pena che prevedeva la sola ammenda di euro 50,00.

E) Somministrazione fraudolenta

Il Decreto introduce il **nuovo comma 5-ter** dell'art. 18 in materia di somministrazione cd. fraudolenta.

Evidenziamo subito che, **dal punto di vista sostanziale, la somministrazione fraudolenta NON rappresenta una novità apportata dal Decreto**, in quanto la fattispecie, **IDENTICA** nella sua formulazione (al netto delle sanzioni), era già prevista dall'art. 38-bis del D. Lgs. n. 81/2015 (ora abrogato dal Decreto)⁸.

⁵ Art. 4, comma 1, lettera c) D. Lgs n. 276/2003.

⁶ Art. 4, comma 1, lettera d) ed e), del D. Lgs. n. 276/2003

⁷ Nuovo comma 5-bis Art. 18 D. Lgs. n. 276/2003

⁸ Il reato di somministrazione cd. fraudolenta era inizialmente previsto dall'art. 28 del D. Lgs. n. 276/2003, abrogato dal D. Lgs. n. 81/2015. Successivamente l'art. 2, comma 1-bis del D.L. n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità) convertito, con

Formalmente, quindi, viene operato dal Legislatore un accorpamento sistematico, in un unico articolo, del sistema sanzionatorio.

L'unica novità, rispondente alla finalità generale del Decreto ed attuata, come abbiamo visto, per tutte le fattispecie, riguarda l'**inasprimento del regime sanzionatorio**.

La disposizione, infatti, prevede ora che 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 tre mesi o dell'ammenda di euro 100** (era 20) **per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione**.

Da un punto di vista sostanziale, la norma eredita i dubbi interpretativi che da sempre l'hanno accompagnata, derivanti dalla contaminazione tra normativa penale e giuslavoristica.

Mentre infatti la norma penale è sempre connotata dalla certezza delle fattispecie la cui violazione determinerà l'irrogazione della sanzione (e che devono essere conoscibili prima della violazione per essere punibili), la norma giuslavoristica in esame è priva della sicurezza di tale requisito, pur essendo previste delle conseguenze penalistiche per la sua infrazione.

Possono soccorrere, da tale punto di vista, alcuni chiarimenti forniti in sede amministrativa.

Nella specie:

- *“Se l'appalto illecito è stato posto in essere al fine di eludere, in tutto o in parte, i diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo si realizza anche l'ipotesi di reato della somministrazione fraudolenta. (...) In più nei confronti del committente-utilizzatore fraudolento potrà essere adottato anche il provvedimento di diffida accertativa per i crediti patrimoniali maturati dai lavoratori impiegati nell'appalto, in ragione delle eventuali differenze retributive riscontrate.”* (Ministero del Lavoro, Circolari n. 5/2011 e n. 10/2018);
- E ancora, *“il ricorso ad un **appalto illecito** – e quindi alla somministrazione di lavoro in assenza dei requisiti di legge – già costituisce, di per sé, elemento sintomatico di una finalità fraudolenta, che il Legislatore ha inteso individuare nella elusione di “norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”. Tali norme possono individuarsi, a titolo esemplificativo, in quelle che stabiliscono la determinazione degli imponibili contributivi (art. 1, comma 1, del D.L. 338/1989) o, più direttamente, in quelle che introducono divieti alla somministrazione di lavoro (art. 32, D.Lgs. n. 81/2015) o prevedono determinati requisiti per la stipula del contratto (art. 32, D.Lgs. n. 81/2015) o, ancora, specifici limiti alla somministrazione (artt. 31 e 33 del D.Lgs. n. 81/2015)”* (Ispettorato del Lavoro, Circolare n. 3/2019);
- *“anche nell'ipotesi di **distacco transnazionale “non autentico”** troverà applicazione la sanzione dell'art. 38 bis del D.Lgs. n. 81/2015, nella misura in cui il distacco, come talvolta avviene, sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del contratto collettivo applicato dal committente italiano”.* (Ispettorato del Lavoro, Circolare n. 3/2019);
- *“potrà ravvisarsi una somministrazione fraudolenta nelle ipotesi in cui un datore di lavoro licenzi un proprio dipendente per riutilizzarlo tramite agenzia di somministrazione, violando norme di legge o di contratto collettivo”* (Ispettorato del Lavoro, Circolare n. 3/2019).

modificazioni, in L. n. 96/2018 ha reintrodotta all'art. 38-bis del D.Lgs. n. 81/2015 il reato nella sua identica formulazione.

- “la dottrina e la giurisprudenza (cfr. Cass. pen., sez. III, sent. n. 16381/2010 e 25313/2015) sono concordi nel ritenere la somministrazione fraudolenta un **reato permanente**, atteso che la condotta risulta caratterizzata da un intento elusivo di norme contrattuali o imperative che trova ragione d’essere in una apprezzabile continuità dell’azione antigiusuristica. La natura permanente dell’illecito, comporta che l’offesa al bene giuridico si protrae per tutta la durata della somministrazione fraudolenta, coincidendo la sua consumazione con la cessazione della condotta la quale assume rilevanza sia ai fini della individuazione della norma applicabile, sia ai fini della decorrenza del termine di prescrizione” (Ispettorato del Lavoro, Circolare n. 3/2019).

Da un punto di vista soggettivo, da ultimo, per la concretizzazione della fattispecie della frode necessita l’accertamento, non agevole, del *dolo specifico*, e cioè della “**specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo**” attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro.

Infine, il Decreto introduce nel *corpus* dell’art. 18 del D. Lgs. n. 276/2003 i **nuovi commi 5-quater e 5-quinques** i quali prevedono rispettivamente che:

- gli importi delle sanzioni previste dall’art. 18 sono **augmentati 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 previste dall’art. 18 **non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.**

2. La (nuova) responsabilità solidale in caso di somministrazione da parte di soggetti non autorizzati, appalto e distacco privi dei requisiti

D. Lgs. n. 276/2003 POST MODIFICHE D.L. 19/2024	D. Lgs. n. 276/2003 PRE MODIFICHE D.L. 19/2024
<p style="text-align: center;">Art. 29 Appalto</p> <p>2. In caso di appalto di opere o di servizi, 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. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali. Il presente comma si applica anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che 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.</p> <p>3. <i>Omissis</i> 3-bis. <i>Omissis</i></p>	<p style="text-align: center;">Art. 29 Appalto</p> <p>2. In caso di appalto di opere o di servizi, 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. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.</p> <p>3. <i>Omissis</i> 3-bis. <i>Omissis</i></p>

3-ter. Omissis	3-ter. Omissis
----------------	----------------

La disposizione integra l'art. 29, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003 **estendendo la cd. "responsabilità solidale" tra il committente imprenditore/datore di lavoro e appaltatore ad altre fattispecie.**

In estrema sintesi la responsabilità solidale (nell'appalto) consiste in un obbligo, appunto, solidale, tra due soggetti (il committente/imprenditore e l'appaltatore/subappaltatore) di corrispondere ai lavoratori⁹ la retribuzione, comprese le quote di TFR, la contribuzione previdenziale e i premi INAIL dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto stesso.

In sostanza se non provvede l'appaltatore a tali adempimenti, deve subentrare il committente.

Tale responsabilità si estende ora anche ai seguenti casi:

- qualora l'utilizzatore ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di **oggetti non autorizzati** alla somministrazione di lavoro generalista o specialistica;
- **appalto privo dei requisiti** generali ex art. 29, comma 1¹⁰, del D. Lgs. n. 276/2003;
- **distacco privo dei requisiti** generali ex art. 30, comma 1¹¹, dello stesso Decreto Legislativo.

*"Tale norma sana una annosa questione, per effetto della quale risultano, di fatto, meno tutelati i lavoratori oggetto di appalti o distacchi illeciti rispetto al personale impiegato in appalti e subappalti regolari"*¹².

3. Contratto di Appalto e subappalto, parità di **"Trattamento Economico Complessivo (TEC)"**

D. Lgs. n. 276/2003 POST MODIFICHE D.L. 19/2024	D. Lgs. n. 276/2003 PRE MODIFICHE D.L. 19/2024
Art. 29 Appalto	Art. 29 Appalto
<p>1. Omissis</p> <p>1-bis. Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto e' 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'attivita' oggetto dell'appalto.</p> <p>2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali</p>	<p>1. Omissis</p> <p>2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali</p>

⁹ Ministero del Lavoro, Circolare n. 5/2011: "Ricompresi nella tutela anche i lavoratori "non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" (lavoratori "in nero")".

¹⁰ Art. 29, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003: "1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la 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, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

¹¹ Art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003: "1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa".

¹² Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, "Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

<p>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. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali. Il presente comma si applica anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che 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.</p> <p>3. <i>Omissis</i> 3-bis. <i>Omissis</i> 3-ter. <i>Omissis</i></p>	<p>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. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.</p> <p>3. <i>Omissis</i> 3-bis. <i>Omissis</i> 3-ter. <i>Omissis</i></p>
--	---

Il Legislatore interviene introducendo nel *corpus* dell'art. 29 del D. Lgs. n. 276/2003, dedicato al contratto di appalto, il **nuovo comma 1-bis**, con una formulazione non di semplice interpretazione.

Allo scopo di contrastare il fenomeno della contrattazione cd. "pirata", e quindi in primo luogo di salvaguardare i livelli retributivi dei lavoratori impegnati nell'appalto, viene adottato il criterio di "parità di trattamento economico complessivo", non equiparabile al principio operante in caso di somministrazione di lavoro, ma parametrato su indici definitivi quali il "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**".

La previsione è analoga a quella prevista dal Codice dei contratti pubblici¹³, "con la quale si intende fronteggiare la prassi di esternalizzare talune attività al solo scopo di abbattere il costo del lavoro, in danno dei lavoratori"¹⁴.

L'utilizzo della formulazione "trattamento economico complessivo" (cd. TEC) richiama altresì il concetto introdotto dall'Accordo Quadro sulla contrattazione collettiva del 9 marzo 2018 siglato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, che ha definito un modello contrattuale flessibile articolato su due livelli di contrattazione: nazionale, che definisca, appunto, il TEC; e aziendale/territoriale, con obiettivi legati alla produttività.

In tale contesto il Trattamento Economico Complessivo (TEC) comprende il Trattamento Economico Minimo (TEM), e cioè i minimi tabellari, il *welfare*, e tutti i trattamenti economici qualificati come comuni a tutti i lavoratori del settore.

Ciò premesso, utilizzare il parametro del "contratto collettivo maggiormente **applicato** nel settore e per la zona" potrebbe introdurre un elemento di incertezza nell'interprete; inoltre, in caso di violazione di tale innovativa disposizione, non viene esplicitamente disposta dal Decreto una disciplina sanzionatoria, rischiando per tale via di rendere meno efficace il fine verso cui la norma tende.

¹³ D. Lgs. n. 36/2023, art. 11, comma 1.

¹⁴ Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, "Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

4. Inasprimento delle sanzioni in caso di esternalizzazioni irregolari

Art. 1, comma 445 LEGGE 30 dicembre 2018, n. 145 POST MODIFICHE D.L. 19/2024	Art. 1, comma 445 LEGGE 30 dicembre 2018, n. 145 PRE MODIFICHE D.L. 19/2024
<p>445. 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, fermo quanto previsto dai commi 300 e 344 del presente articolo:</p> <p>a) <i>Omissis</i> b) <i>Omissis</i> c) <i>Omissis</i> d) gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata:</p> <p>1) del 30 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 e del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 12 del decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, e all'articolo 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;</p> <p>2) del 10 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sanzionate in via amministrativa o penale;</p> <p>3) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;</p> <p>e) <i>Omissis</i> f) <i>Omissis</i> g) <i>Omissis</i> h) <i>Omissis</i></p>	<p>445. Identico</p> <p>a) <i>Omissis</i> b) <i>Omissis</i> c) <i>Omissis</i> d) gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata:</p> <p>1) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 del decreto legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 12 del decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, e all'articolo 18 bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;</p> <p>2) del 10 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sanzionate in via amministrativa o penale;</p> <p>3) del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;</p> <p>e) <i>Omissis</i> f) <i>Omissis</i> g) <i>Omissis</i> h) <i>Omissis</i></p>

Allo scopo di rafforzare l'attività di contrasto del lavoro irregolare e la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, il Decreto interviene sull'art. 1, comma 445, lett. d), numero 1), della Legge di Bilancio 2019 (L. n. 145/2018) in materia di lavoro e legislazione sociale:

- aumentando dal 20% al **30% gli importi delle sanzioni** (cd. maxi-sanzione prevista nelle ipotesi di impiego di lavoratori "in nero") in caso di **impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato (art. 3 del D.L. n. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 73/2002);
- confermando la **maggiorazione del 20%** delle sanzioni in caso di **violazioni di cui all'art. 18 del D. Lgs. n. 276/2003 (somministrazione non autorizzata)**, all'art. 12 del D. Lgs. n. 136/2016 (**distacco**) nonché quelle all'art. 18-bis, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 66/2003 (**organizzazione dell'orario di lavoro**).

LE ULTERIORI DISPOSIZIONI DI INTERESSE

5. Accesso ai benefici normativi e contributivi

<p align="center">Art. 1, comma 1175 Legge 27 dicembre 2006, n. 296 POST MODIFICHE</p>	<p align="center">Art. 1, comma 1175 Legge 27 dicembre 2006, n. 296 PRE MODIFICHE</p>
<p>1175. A decorrere dal 1° luglio 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 documento unico di regolarità contributiva, 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 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.</p> <p>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.</p>	<p>1175. A decorrere dal 1° luglio 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 documento unico di regolarità contributiva, 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.</p>

Il Decreto, relativamente ai criteri di accesso ai benefici normativi e contributivi, interviene – modificandolo – sul comma 1175 della Legge di Bilancio 2007.

Nel dettaglio, viene ora disposto che il riconoscimento di benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati non solo – come già precedentemente previsto – al possesso da parte del datore di lavoro del DURC, al rispetto degli obblighi di legge e degli Accordi/Contratti Collettivi, ma ora anche all'assenza **di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (che saranno individuate con futuro decreto del Ministero del Lavoro) da parte dello stesso datore.

“Già con circolare n. 3/2017, l’Ispettorato nazionale del lavoro ha inteso chiarire che le violazioni che incidono sul godimento dei benefici “sono principalmente legate al singolo rapporto di lavoro di cui si tratta e, frequentemente, alla assunzione di determinate categorie di soggetti”. In altri termini, a legislazione vigente, la violazione di “altri obblighi di legge” impedisce il godimento di benefici solo se questi sono riferiti alla singola posizione lavorativa per la quale si gode dei benefici stessi e sono definitive. La citata circ. n. 3/2017 stabilisce infatti che “va pertanto chiarito che, mentre l’eventuale assenza del DURC (che può peraltro derivare da un accertata violazione di legge e/o di contratto) incide sulla intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di copertura, dei benefici, le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si

riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione. Dette violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, evidentemente se trattasi di violazioni regolarizzabili". **La nuova formulazione, al contrario, lascia intendere che le violazioni di legge possono impedire il godimento dei benefici anche se non riferite alla singola posizione lavorativa – con possibili risparmi di spesa – e, in tal caso, ponendo il solo limite del “doppio dell’importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”¹⁵.**

Viene inoltre introdotto il comma 1175-bis il quale prevede che, in caso di **successiva regolarizzazione**, entro i termini previsti, da parte del datore di lavoro degli obblighi contributivi ed assicurativi nonché delle violazioni accertate ai sensi del comma 1175, questi potrà comunque fruire dei benefici normativi e contributivi. 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.

6. Lista di conformità dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro

Art. 29, commi da 7 a 9, del D.L. n. 19/2024

7. All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità INL». L'iscrizione nell'elenco informatico di cui al primo periodo è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679 e produce esclusivamente gli effetti di cui al comma 8.

8. I datori di lavoro, cui è stato rilasciato l'attestato di cui al comma 7, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

9. In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.

L'art. 29, commi da 7 a 9, del Decreto in esame introduce la cd. “**Lista di conformità INL**”, rilasciata dall’Ispettorato del Lavoro all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale - ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - nel caso in cui *non* emergano violazioni o irregolarità.

Concretamente, l’INL rilascia un attestato ed iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un elenco informatico consultabile pubblicamente nel sito dell’Ispettorato stesso denominato, per l’appunto, “*Lista di conformità INL*”.

Il datore di lavoro, cui è stato rilasciato l’attestato **non sarà sottoposto ad ulteriori verifiche** (nelle materie oggetto degli accertamenti) da parte dell’Ispettorato **per un periodo di 12 mesi**, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

¹⁵ Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, “Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisite dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità.

7. Verifiche della conformità della manodopera edilizia

Art. 29, commi da 10 a 13, del D.L. n. 19/2024

10. 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, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10 - bis, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

11. Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso.

L'esito dell'accertamento della violazione di cui al primo periodo è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche ai fini dell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti ai sensi dell'articolo 222, comma 3, lettera b), del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

12. Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del committente.

13. All'accertamento della violazione di cui ai commi 11 e 12, nonché, nel caso di appalti privati, all'irrogazione delle relative sanzioni provvedono gli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale, ferme restando le rispettive competenze previste a legislazione vigente, anche sulla base di segnalazioni di enti pubblici e privati.

All'art. 29, commi da 10 a 13, del Decreto viene previsto che negli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto (negli appalti pubblici) e il committente (negli appalti privati) dovranno **verificare la congruità¹⁶ dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.**

Negli **appalti pubblici** di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della *performance* dello stesso.

¹⁶ Tramite le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10 - bis, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, "Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)": "La disposizione introduce, quindi, un obbligo di richiesta del certificato di congruità, sia nell'ambito degli appalti pubblici nella realizzazione dei lavori edili, sia nell'ambito degli appalti privati, in occasione del pagamento del saldo finale dei lavori, così come già previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 2021 i cui obblighi, tuttavia, non sono presidiati da sanzioni. Si prevede, inoltre, il rinvio al predetto decreto n. 143 del 2021 – con modalità «dinamica» in quanto si rinvia alla normativa primaria che ne prevede l'emanazione – al fine di individuare i «casi» e le «modalità» per il rilascio della attestazione di congruità. Sul punto si osserva che per espressa previsione dell'art. 2, comma 3, del decreto ministeriale n. 143 del 2021 con riferimento agli appalti privati, le disposizioni del decreto ministeriale citato «si applicano esclusivamente alle opere il cui valore risulti complessivamente di importo pari o superiore ad euro settantamila»".

Gli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale comunicano l'esito dell'accertamento della violazione all'ANAC, anche ai fini dell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dal Codice dei contratti pubblici.

Negli **appalti privati** di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del committente.

8. Esonero contributivo lavoro domestico

Art. 29, commi da 15 a 18, del D.L. n. 19/2024

15. Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e a favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, 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 previste dal comma 18 e fino al 31 dicembre 2025, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con una età anagrafica di almeno ottanta anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento, di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 11 febbraio 1980, n. 18, è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

16. Il datore di lavoro destinatario della prestazione di cui al comma 15 deve possedere 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.

17. Il beneficio non spetta 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, salvo che il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, numeri da 1 a 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

18. L'esonero contributivo di cui ai commi da 15 a 17 è riconosciuto nel limite massimo di spesa 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 e di 0,6 milioni di euro per l'anno 2028, a valere sul 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. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dai commi da 15 a 17 e qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa indicato al primo periodo il medesimo Istituto non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso ai benefici contributivi di cui ai predetti commi.

L'art. 29, commi da 15 a 18, del Decreto in esame, al fine di promuovere il miglioramento delle prestazioni di lavoro in ambito domestico, istituisce un **esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro** in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con una età anagrafica di almeno ottanta anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento.

L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e sarà riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere **un valore dell'ISEE per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a euro 6.000.**

La data di decorrenza dell'esonero sarà comunicata dall'INPS a conclusione delle procedure di ammissione a finanziamento sul Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027.

9. Patente a crediti per le aziende

Art. 27 – D.Lgs. n. 81/2008 POST MODIFICHE	Art. 27 – D.Lgs. n. 81/2008 PRE MODIFICHE
<p>1. A far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a). La patente è rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente:</p> <p>a) iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;</p> <p>b) adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi di cui all'articolo 37;</p> <p>c) adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti dal presente decreto;</p> <p>d) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);</p> <p>e) possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);</p> <p>f) possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).</p> <p>2. Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività di cui al Titolo IV, salva diversa comunicazione notificata dalla competente sede dell'Ispettorato del lavoro.</p> <p>3. La patente è dotata di un punteggio iniziale di trenta crediti e consente ai soggetti di cui al comma 1 di operare nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a), con una dotazione pari o superiore a quindici crediti.</p> <p>4. La patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo:</p> <p>a) accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I: dieci crediti;</p> <p>b) accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: sette crediti;</p> <p>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: cinque crediti;</p> <p>d) riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:</p> <p>1) la morte: venti crediti;</p> <p>2) un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o</p>	<p>1. Con il decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), sono individuati i settori, ivi compresi i settori della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e i criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2, nonché sull'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del titolo VIII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni))</p> <p>1 bis. Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.</p> <p>2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1 bis, che potrà, con le modalità ivi previste, essere esteso ad altri settori di attività individuati con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al comma 1 costituisce elemento preferenziale per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti.</p>

<p>parziale: quindici crediti;</p> <p>3) un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di quaranta giorni: dieci crediti.</p> <p>5. 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 sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di dodici mesi. L'ispettorato nazionale del lavoro definisce i criteri, le procedure e i termini del provvedimento di sospensione. Ciascun provvedimento di cui al comma 4 e al presente comma riporta i crediti decurtati. Gli atti ed i provvedimenti emanati in relazione al medesimo accertamento ispettivo non possono nel complesso comportare una decurtazione superiore a venti crediti.</p> <p>6. L'amministrazione che ha formato gli atti e i provvedimenti definitivi di cui ai commi 4 e 5 ne dà notizia, entro trenta giorni dalla notifica ai destinatari, anche alla competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, la quale procede entro trenta giorni dalla comunicazione alla decurtazione dei crediti.</p> <p>7. I crediti decurtati possono essere reintegrati a seguito della frequenza, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, dei corsi di cui all'articolo 37, comma 7. Ciascun corso consente di riacquistare cinque crediti, a condizione della trasmissione di copia del relativo attestato di frequenza alla competente sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I crediti riacquistati ai sensi del presente comma non possono superare complessivamente il numero di quindici. Trascorsi due anni dalla notifica degli atti e dei provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, previa trasmissione alla competente sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro di copia dell'attestato di frequenza di uno dei corsi di cui al presente comma, la patente è incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di dieci crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti di cui ai commi 4 e 5. Il punteggio è inoltre incrementato di cinque crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30.</p> <p>8. Una dotazione inferiore a quindici crediti della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a), fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti nonché gli effetti dei provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 14. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e con riferimento al completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti, l'attività in cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1,</p>	<p>2-bis. Sono fatte salve le disposizioni in materia di qualificazione previste dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni.</p>
---	--

<p>lettera a), da parte di una impresa o un lavoratore autonomo privi della patente o in possesso di una patente recante un punteggio inferiore a quindici crediti comporta il pagamento di una 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.</p> <p>9. Le informazioni relative alla patente confluiscono in un'apposita sezione del portale nazionale del sommerso di cui all'articolo 19 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le modalità di presentazione della richiesta di rilascio ed i contenuti informativi della patente di cui al presente articolo.</p> <p>10. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 9 possono essere estese ad altri ambiti di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base di quanto previsto da uno o più accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.</p> <p>11. Non sono tenute al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36 del 2023.»;</p> <p>b) all'articolo 90, comma 9: 1) dopo la lettera b) è inserita la seguente: «b-bis) verifica il possesso della patente di cui all'articolo 27 nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ai sensi del comma 8 del medesimo articolo 27, dell'attestato di qualificazione SOA;»; 2) alla lettera c), le parole: «alle lettere a) e b)» sono sostituite dalle seguenti: «alle lettere a), b) e b-bis);»;</p> <p>c) all'articolo 157, comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente: «c) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro per la violazione degli articoli 90, commi 7, 9, lettere b-bis) e c), e 101, comma 1, primo periodo.</p>	
--	--

Il Decreto, al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, modifica la disciplina contenuta nell'art. 27 del D. Lgs n. 81/2008 (cd. Testo Unico sulla sicurezza) introducendo il nuovo “*Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti*”, **cd. patente a crediti per le aziende**.

In particolare, a far data dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili sono tenuti al possesso della patente in argomento.

La patente è rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'INL subordinatamente al possesso di specifici requisiti¹⁷ da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente.

In particolare la patente è dotata di un **punteggio iniziale di 30 crediti** e consente ai predetti soggetti di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.

La **patente può subire inoltre delle decurtazioni** (da un minimo 5 a un massimo 20 crediti) correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo. Oltre alla decurtazione, la **patente può essere sospesa**, in via cautelativa, fino a un massimo di 12 mesi, da parte della competente sede territoriale dell'INL nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale.

I **crediti decurtati possono essere reintegrati** a seguito della frequenza, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato un provvedimento, dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 37, comma 7, del T.U. sulla sicurezza). Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti, ma per la medesima violazione non possono frequentarsi più di tre corsi (per un massimo quindi di 15 crediti).

Trascorsi due anni dalla notifica degli atti e dei provvedimenti, la patente è incrementata di 1 credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di 10 crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti. Il punteggio è inoltre incrementato di 5 crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30 del T.U. sulla sicurezza.

Si evidenzia che **una dotazione inferiore a 15 crediti¹⁸ della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili**, fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti.

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

L'art. 30 del Decreto prevede nuove misure per il **rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo**.

In particolare, la norma modifica - a decorrere dal 1° settembre 2024 - l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 116 (Misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare) della Legge n. 388/2000 relativamente al mancato (o errato) pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali¹⁹.

¹⁷ Sono necessari: l'iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato, l'adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori dell'impresa e dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti in materia di salute e sicurezza, il possesso del DURC in corso di validità, del DVR e del DURF.

¹⁸ Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, "Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR): *"Inoltre, ad eccezione dello svolgimento delle attività nei cantieri temporanei o mobili nelle more del rilascio, all'impresa o al lavoratore autonomo privi della patente o in possesso di una patente recante un punteggio inferiore a quindici crediti, è comminata una sanzione amministrativa da euro 6.000 ad euro 12.000, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301-bis, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, per un periodo di sei mesi"*.

¹⁹ Dossier di accompagnamento, A.C. n. 1752, "Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR): *"L'obiettivo della disposizione è quello di novellare il sistema delle sanzioni civili, sia con riferimento ai casi di omissione, sia con riferimento ai casi di evasione contributiva, al fine di incentivare il processo di regolarizzazione contributiva e*

Il Decreto prevede inoltre che, al fine di introdurre **nuove e più avanzate forme di comunicazione tra il contribuente e l'INPS**, anche in termini preventivi rispetto alle scadenze contributive, finalizzate a semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili, a decorrere dal 1° settembre 2024 l'Istituto mette a disposizione del contribuente gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi.

Il contribuente può segnalare all'INPS eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.

11. Potenziamento del personale ispettivo

L'articolo 31 del Decreto in esame dispone il potenziamento del personale ispettivo predisposto ai controlli sul territorio, finalizzato a **rafforzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**.

A tal fine l'Ispettorato del Lavoro per gli anni 2024, 2025 e 2026 è autorizzato a bandire le procedure concorsuali pubbliche al fine di assumere a tempo indeterminato nuovo personale (250 unità).

Sono infine introdotte disposizioni inerenti il potenziamento delle funzioni del Reparto Speciale del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro impegnato nel contrastare i fenomeni di maggiore allarme sociale quali – ad esempio – il “caporalato” e lo sfruttamento lavorativo di cittadini extracomunitari.

l'emersione di basi imponibili, modulando la misura delle sanzioni in ragione dei tempi di pagamento della contribuzione omessa o accertata e non versata, rispetto alla scadenza legale prevista o notificata per il pagamento”.

NUOVO REGIME SANZIONATORIO

Tabella di sintesi

Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18 comma 1	Esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione generalista o specialistica (art. 4, comma 1, lettere a) e b) del D. Lgs. n. 276/2003).	Pena dell'arresto fino ad 1 mese o dell'ammenda di euro 60,00 per ogni lavoratore occupato per ogni giornata di lavoro.
Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18 comma 1	Esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione (art. 4, comma 1, lettera c).	Pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500.
	Se non vi è scopo di lucro.	Pena dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000.
Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18 comma 1	Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca, selezione o dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale (art. 4, comma 1, lettera d) ed e), del D. Lgs. n. 276/2003).	Pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da euro 900,00 ad euro 4.500,00.
	Se non vi è scopo di lucro.	Pena dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da euro 300,00 ad euro 1.500,00.
Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18 comma 2	Utilizzatore che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati alla somministrazione (cd. generalista o cd. specialistica) o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti.	Pena dell'arresto fino a 1 mese o dell'ammenda di euro 60,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.
Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18, comma 5-bis	Appalto e distacco irregolare (privo dei requisiti di cui agli artt. 29 e 30, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003).	Pena dell'arresto fino ad 1 mese o dell'ammenda di euro 60,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.
Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18, comma 5-ter	Somministrazione cd. fraudolenta.	Pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.
Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 18, comma 5-quater	Se il datore di lavoro è stato già destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti di cui all'art. 18, del D. Lgs. n. 276/2003).	Sanzioni aumentate del 20%.

N.B.: L'importo delle sanzioni previste dall'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003 articolo non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 ne' superiore a euro 50.000.

Articolo	Fattispecie	Sanzione
Art. 1, comma 445, lett. d), numero 1) della Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145/2018)	Cd. maxi-sanzione contro il lavoro nero: impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (art. 3 del D.L. n. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 73/2002).	Aumento del 30% degli importi delle sanzioni.
	Violazione degli articoli: - 18 del D. Lgs. n. 276/2003 (somministrazione non autorizzata); - 12 del D. Lgs. n. 136/2016 (distacco); - 18-bis, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 66/2003 (organizzazione dell'orario di lavoro).	Maggiorazione del 20% delle sanzioni.