

27 Giugno 2024

Il Decreto Coesione

Roberto Garritano

Consulente del Lavoro di Cosenza

OBIETTIVI DEL DECRETO COESIONE

Sostenere l'autoimpiego e promuovere l'occupazione di giovani e donne, soprattutto nel Mezzogiorno.

Investire sulle competenze, anche per i lavoratori in esubero delle grandi aziende in crisi.

Valorizzare le opportunità della tecnologia, con nuove azioni sulla piattaforma SIISL.

Queste le direttrici del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 105/2024 e recante "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione".

OBIETTIVI DEL DECRETO COESIONE

OBIETTIVI DELLA RIFORMA

Il provvedimento è volto a **realizzare la riforma della politica di coesione inserita nell'ambito della revisione del PNRR**, al fine di accelerare e rafforzare l'attuazione degli interventi finanziati dalla politica di coesione 2021-2027 e **mirati a ridurre i divari territoriali.**

A disposizione per la promozione dell'occupazione oltre 2,8 miliardi di euro a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e sulle risorse della Misura 5 del Pnrr dedicate alle politiche attive collegate al Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), **a cui si aggiungono le risorse per la riconversione delle competenze dei lavoratori nelle grandi imprese in crisi.**

OBIETTIVI DEL DECRETO COESIONE

LE PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI LAVORO:

- **promozione** dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa.

La misura si declina in **due interventi**:

- **Autoimpiego Centro-Nord Italia e**
- **Resto al Sud 2.0.**

LE PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI LAVORO:

Beneficiari sono **giovani under 35**,  in **condizioni di marginalità, vulnerabilità sociale e discriminazione**, oppure **inoccupati, inattivi e disoccupati** o ancora **disoccupati destinatari delle misure del programma** di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori **GOL**.

Previsti finanziamenti per **servizi di formazione e accompagnamento alla progettazione preliminare**, il tutoraggio per l'incremento delle competenze o veri e propri sostegni all'investimento attraverso voucher ed interventi in regime de minimis.

ATTENDIAMO DECRETO

Un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con Ministero Economia e Finanze e Ministero Affari europei, sud, coesione e PNRR definirà modalità e termini per l'attivazione delle due iniziative.

INCENTIVI ALL'AUTOIMPIEGO NEI SETTORI STRATEGICI PER LO SVILUPPO DI NUOVE TECNOLOGIE E LA TRANSIZIONE AL DIGITALE ED ECOLOGICA.

Le persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni e che, nel **periodo compreso** tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025, avviano sul territorio nazionale **un'attività imprenditoriale che opera nei settori strategici (in attesa di capire quali saranno)** per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica **possono chiedere** l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite di 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore (con esclusione dei premi e contributi INAIL), relativamente ai dipendenti che, alla data di assunzione, non abbiano compiuto 35 anni e che siano stati assunti a tempo indeterminato nel medesimo periodo (dal 01.07.2024 al 31.12.2025).

L'esonero è garantito per il **periodo massimo di 3 anni** e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028, e **non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato**.

Inoltre, **le imprese avviate dai soggetti sopra indicati** possono richiedere all'INPS un contributo per l'attività, il quale **non concorre alla formazione del reddito**, per l'importo di 500 euro mensili per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028.

BONUS GIOVANI

Il **Decreto Coesione** ripropone l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani.

La nuova misura presenta alcune **differenze rispetto a quelle che lo hanno preceduto**, a partire dalla durata dell'incentivo, al massimo di **24 mesi**, fino alla **compatibilità con la super deduzione del costo del lavoro** prevista dalla Riforma fiscale.

Una misura molto importante atteso che, dopo l'applicazione nel triennio 2020 – 2023 dell'esonero previsto dalla [legge 178/2020](#) riproposto dalla [legge n. 197/2022](#), le assunzioni di giovani dal 1° gennaio 2024 consentono esclusivamente l'accesso ai benefici previsti dall'incentivo parziale strutturale di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della [legge n. 205/2017](#).

Il **DL 60/2024 – c.d. Decreto Coesione**, con le medesime finalità dei provvedimenti che si sono occupati della materia in precedenza, ovvero l'incremento dell'occupazione giovanile stabile, **introduce un esonero contributivo per le assunzioni dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.**

BONUS GIOVANI

La misura riconosce ai datori di lavoro privati che, **dal primo settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato)** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un **periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100%** dei complessivi **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), **nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.**

Nel caso di assunzioni presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna **l'esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.**

ATTENZIONE

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato (**mentre spetta in caso di precedente assunzione con apprendistato non proseguito in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**)

Bonus under 35	Caratteristiche
Normativa	Art. 22, del D.L. n. 60/2024
Datore di lavoro	Settore privato
Periodo di vigenza dell'agevolazione	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025
Lavoratori/trici	<p>Giovani under 35 (fino a 34 anni e 364 giorni) che non abbiano mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti in apprendistato per i quali non è stata raggiunta la qualificazione). Qualora il giovane abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, per il quale il datore di lavoro abbia fruito parzialmente del bonus giovani, il nuovo datore di lavoro può beneficiare dell'esonero contributivo per il solo periodo residuo fruibile.</p>

Tipologia contrattuale	<ul style="list-style-type: none"> - Contratto subordinato a tempo indeterminato - Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine
Agevolazione	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo mensile di 500 euro per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Detto limite massimo passa a 650 euro su base mensile, qualora l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (ZES Sud - Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno)
Durata dell'agevolazione	24 mesi

Divieto	<ul style="list-style-type: none"> - Nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve aver proceduto, nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. - Nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve procedere ad effettuare, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. <p>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>
Esclusioni	Dall'agevolazione sono escluse le assunzioni di: <ul style="list-style-type: none"> - personale domestico - personale dirigente - contratti di apprendistato

Altre Regole	<p>a) Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi, come previsti dall'articolo 31, del D.L.vo n. 150/2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere in regola con il versamento dei contributi (DURC regolare); - rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale); - rispettare le tutela sulle condizioni di lavoro; - rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL. <p>b) Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.</p>
--------------	--

Limiti	<p>L'esonero sarà possibile solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa; - nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico del datore di lavoro. È ammesso il cumulo con la super deduzione, di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.</p>
In progress	<p>La misura, per la sua attivazione, è subordinata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'autorizzazione della Commissione UE, - all'emanazione di un decreto del Ministero Lavoro, con le modalità attuative dell'esonero.

PARTICOLARITA'

Disoccupato che non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato **che viene assunto a tempo parziale**: ovviamente, al datore spetta un beneficio proporzionalmente ridotto. Ma **se, successivamente, quel lavoratore dovesse essere assunto anche da altro datore con un contratto part-time a tempo indeterminato, potrebbe quest'ultimo fruire della restante agevolazione?**

La risposta è negativa, in quanto quel lavoratore **non è più senza alcun rapporto a tempo indeterminato "alle spalle"** in quanto ne ha uno in corso.



L'unica possibilità per i due datori di lavoro per ottenere l'agevolazione contributiva è rappresentata dal fatto che **l'instaurazione del rapporto avvenga in contemporanea e non a date differite.**

PARTICOLARITA'

Cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c.:



il datore subentrante può fruire il beneficio per il periodo restante, essendo intervenuta la sola modificazione soggettiva del rapporto in atto: ovviamente, deve essere in regola con il DURC e con le altre condizioni previste dal Legislatore.

Lo sgravio contributivo previsto è cumulabile con altri incentivi?

Il comma 8 dell'art. 22, parla di **non cumulabilità** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente: **l'unica eccezione riguarda**, senza alcuna deduzione, **la compatibilità con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni** dall'art. 4 del D.L.vo 30 dicembre 2023, n. 216, attraverso il quale si dispone, per il 2025, un abbattimento dell'IRPEF e dell'IRES, pari al 120% (o al 130% per le categorie svantaggiate indicate in un D.M. "concertato" tra Lavoro ed Economia) ove viene preso in considerazione il costo del lavoro in aumento rispetto all'anno precedente in virtù delle nuove assunzioni.

CONTRIBUZIONE MINORE ED INAIL

Oltre ai premi ed ai contributi INAIL (art. 22, comma 1), il datore di lavoro sarà tenuto a versare, ove dovuta, secondo le indicazioni fornite, più volte, in passato dall'Istituto, la c.d. "contribuzione minore", che può riassumersi nel modo seguente:

1. Il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
2. Il contributo, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015;
3. Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

4. **Il contributo**, ove dovuto, **per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali**;
5. **Le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento**;
6. **Il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex D.L. n. 103/1991**;
7. **Il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi 8 e 14, del D.L.vo n. 182/1997**;
8. **Il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, del D.L.vo n. 166/1997.**

Il beneficio spetta se:

- 1. Il datore di lavoro è in regola con il DURC** che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-bis del D.L.vo n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli articoli 26, 27 e 40;
- 2. Il datore di lavoro non ha violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro** (che sono quelle richiamate già nell'allegato al primo D.M. che ha disciplinato il DURC) e rispetta gli altri obblighi di legge, anche alla luce del D.M. del Ministro del Lavoro richiamato dall'art. 29, comma 1, lettera a) del D.L. n. 19/2014 convertito, con modificazioni, nella legge 29 aprile 2014, n. 56;
- 3. Il datore di lavoro applica gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.** Gli eventuali accordi aziendali debbono essere stipulati dalle "loro" R.S.A o dalla R.S.U., come ricorda l'art. 51 del D.L.vo n. 81/2015.

Ma altri oneri incombono sul datore di lavoro, in quanto **anche l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 deve essere rispettato. Infatti, il beneficio non spetta:**

1. **Se l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo** (si pensi, ad esempio, al diritto di precedenza ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015 di un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi, o a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;
2. **Se l'assunzione discende dal rispetto di un obbligo previsto dalla legge o dal contratto collettivo;**
3. **Se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.**

Per poter procedere alla fruizione del beneficio **il datore di lavoro deve rispettare anche altre disposizioni fondamentali, previste dai commi 5 e 6 dell'art. 22:**

1. Non deve aver proceduto nei 6 mesi antecedenti l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi a seguito di procedura di riduzione di personale ex lege n. 223/1991 di lavoratori operanti nella stessa unità produttiva;

2. Non deve procedere nei 6 mesi successivi l'assunzione incentivata al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore o di altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva:



qualora ciò dovesse accadere l'INPS è autorizzato a revocare il beneficio ed a recuperare l'incentivo già fruito.

BONUS DONNE

La misura riconosce l'esonero, **per un periodo massimo di 24 mesi**, del 100% dal versamento dei **contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato nel **limite massimo di 650 euro su base mensile** (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascuna dipendente **donna, assunta a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025**, che rientri nelle **seguenti categorie**:

- a) **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;**
- b) **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.**

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

BONUS DONNE

Il Governo prevede uno sgravio contributivo per le assunzioni di donne svantaggiate che presenta una certa assonanza sia con quello non prorogato dopo il 31 dicembre 2023 che con quello, strutturale, previsto dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

Esso presenta alcune caratteristiche che lo differenziano da quello previsto dalla legge del 2012:

1. Non è strutturale, ma a tempo;

2. Il beneficio, non è cumulabile con altri incentivi, ad eccezione di quello previsto dall'art. 4 del D.L.vo n. 213/2023;

3. L'importo è superiore rispetto a quello della legge n. 92/2012, e dura qualche mese in più;

4. L'assunzione deve essere a tempo indeterminato (si parla di occupazione stabile), mentre la legge n. 92/2012 prevede incentivi anche in caso di assunzione a tempo determinato fino a 12 mesi;

5. La piena operatività della norma è subordinata al parere positivo della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

BONUS DONNE

Ovviamente, l'esonero contributivo **non comprende la c.d. "contribuzione minore"** già elencata pocanzi allorquando si è parlato delle assunzioni degli "under 35".

BONUS DONNE

La disposizione, applicabile su tutto il territorio nazionale, trova fondamento nelle regole fissate dal Regolamento UE n. 651/2024 e riguarda:

- 1. Donne svantaggiate di qualsiasi età, prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nella Regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Abruzzo e Molise, ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali;**
- 2. Donne di qualsiasi età destinate a svolgere professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.** Ogni anno i settori e le professioni sono definiti da un Decreto Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia: l'ultimo emanato è il n. 365 del 20 novembre 2023.
- 3. Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. In questo caso va verificato se nei 2 anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro.**

BONUS DONNE

Ma, cosa si intende per lavoro regolarmente retribuito?

Tale nozione è stata, da ultimo, definita dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro. **Le donne svantaggiate al quale ci si riferisce sono quelle che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come subordinate, o hanno prestato attività come subordinate o con prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata, dalla quale sia derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.**

BONUS DONNE

Ma, quale è il contratto che consente la fruizione delle agevolazioni?

Il rapporto che consente la fruizione dell'agevolazione è, soltanto, **il contratto di lavoro a tempo indeterminato**, sia pure a tempo parziale, cosa che comporterà la riduzione del beneficio "pro-quota" in relazione alle ore di lavoro prestate rispetto al full-time previsto dalla contrattazione collettiva.

Appaiono ammissibili sia il contratto a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale (perchè la norma non ripete l'esclusione prevista nell'art. 22 per i giovani "under 35"), che quelli sottoscritti dalle socie di cooperative di produzione e lavoro le quali, dopo l'ammissione, stipulano un ulteriore contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

BONUS DONNE

Dal novero dei contratti incentivabili sono alla luce di chiarimenti amministrativi consolidati **esclusi:**

1. Il contratto di lavoro intermittente caratterizzato da saltuarietà e assenza di stabilità;

2. Il contratto di lavoro domestico, per la particolarità del rapporto che si svolge, esclusivamente, in ambito familiare;

3. Il contratto di apprendistato che è, senz'altro, un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione dei giovani (art. 41 del D.L.vo n. 81/2015) ma **che ha regole contributive, economiche e normative del tutto proprie.**

BONUS DONNE

CONDIZIONI DI FRUIZIONE

L'effettiva fruizione dei benefici è subordinata, come nelle disposizioni incentivanti riferite agli "under 35" al rispetto di alcune disposizioni che, ormai, costituiscono un "passaggio obbligato" per tutti i datori di lavoro che intendano goderle: ci si riferisce **all'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 e all'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015.**

Per quel che concerne la prima norma richiamata:

1. Il datore di lavoro deve essere in regola con il DURC il quale, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art. 40-bis del D.Lvo n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano (ad esempio, quelle artigiane), il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli articoli 26, 27 e 40;

BONUS DONNE

1. Il datore di lavoro non deve aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (che sono quelle richiamate già nell'allegato al primo D.M. che ha disciplinato il DURC) e deve rispettare gli altri obblighi di legge e quelle che saranno, specificatamente, individuate in un D.M. richiesto dall'art. 29 del D.L. n. 19/2024;

2. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per gli accordi aziendali, ovviamente, il riferimento, anche ai sensi dell'art. 51 del D.L.vo n. 148/2015, riguarda le "loro" Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

BONUS DONNE

Per quel che riguarda, invece, i principi richiamati dall'art. 31 del D. L.vo n. 150/2015 l'agevolazione non spetta:

1. Se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva: tale disposizione vale anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata attraverso un contratto di somministrazione;

2. Se l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad esempio, al diritto di precedenza esternato per iscritto ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015 da una lavoratrice o un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore (o lavoratrice) licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per 12 mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;

BONUS DONNE

1. Se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;

1. Se la lavoratrice neo assunta risulti essere stata licenziata nei 6 mesi antecedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo

BONUS DONNE

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Ma, l'incentivo in favore delle donne svantaggiate, ricorda il comma 3 dell'art. 23, **deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti**: tale principio è stato previsto dall'art. 2, punto 32, del Regolamento UE n. 651/20 ed inoltre, la Corte di Giustizia Europea, con la sentenza n. C-415/07 del 2009 ha affermato che la valutazione dell'incremento discende confrontando "il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di U.L.A. dell'anno successivo all'assunzione".

BONUS DONNE

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

IN CASO DI AZIENDE COLLEGATE?

Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad aziende correlate o collegate tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di “impresa unica”, **il calcolo va effettuato su tutte le aziende secondo criteri presenti, oggi, anche nel Regolamento sul “de minimis” n. 2831/2023.**

BONUS DONNE**INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO**

Tale concetto viene fatto proprio dal comma 3 dalla norma che si commenta e che richiama sia l'impresa che, per interposta persona, fa capo allo stesso soggetto che la previsione dell'art. 2359 c.c. che la contempla:

- 1. Quando un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;**
- 2. Quando un'impresa ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;**
- 3. Quando un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;**
- 4. Quando un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.**

BONUS DONNE
INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

L'agevolazione, comunque, **viene riconosciuta pur se l'incremento non si è realizzato perché nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:**

1. Dimissioni volontarie;

2. Invalidità;

3. Pensionamento per raggiunti limiti di età;

4. Riduzione volontaria dell'orario di lavoro realizzabile attraverso accordi di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall'art. 8 del D.L.vo n. 81/2015;

5. Licenziamento per giusta causa.

Lo sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che assumono donne svantaggiate è compatibile, unicamente, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni previste dall'art. 4 del D.L.vo n. 213/2023.

BONUS ZES (ZONA ECONOMICA SPECIALE UNICA PER IL MEZZOGIORNO)

La misura prevede l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel **limite massimo di 650 euro su base mensile** (con esclusione dei premi e contributi INAIL), **per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato non dirigente, a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.**

ATTENZIONE

L'esonero è garantito esclusivamente ai **datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione** del dipendente per il quale è richiesto l'esonero.

Inoltre, il dipendente deve:

- A) **aver compiuto 35 anni di età;**
- B) **essere disoccupato da almeno 24 mesi;**
- C) **essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.**

Bonus over 34	Caratteristiche
Normativa	Art. 24, del D.L. n. 60/2024
Datore di lavoro	Settore privato. Datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione.
Periodo di vigenza dell'agevolazione	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025
Lavoratori/trici	Soggetti che alla data dell'assunzione abbiano compiuto 35 anni di età e che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Qualora il lavoratore/trice abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, per il quale il datore di lavoro abbia fruito parzialmente del bonus giovani, il nuovo datore di lavoro può beneficiare dell'esonero contributivo per il solo periodo residuo fruibile.

Tipologia contrattuale	Contratto subordinato a tempo indeterminato . Non viene precisato se vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato.
Area geografica	L'assunzione deve avvenire presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.
Agevolazione	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo mensile di 650 euro , per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Durata dell'agevolazione	24 mesi

Divieto	<ul style="list-style-type: none">- Nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve aver proceduto, nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.- Nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve procedere ad effettuare, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. <p>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>
Esclusioni	<p>Dall'agevolazione sono escluse le assunzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none">- personale domestico- personale dirigente- contratti di apprendistato

Altro

Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i **principi generali di fruizione degli incentivi**, come previsti dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015:

- essere in regola con il versamento dei contributi (**DURC regolare**)
- rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale)
- rispettare le tutela sulle condizioni di lavoro
- rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL

Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.

Limiti	<p>L'esonero sarà possibile solo nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (11,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 170,9 milioni di euro per l'anno 2025, di 294,1 milioni di euro per l'anno 2026, e di 115,2 milioni di euro per l'anno 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.</p>
In progress	<p>La misura, per la sua attivazione, è subordinata:</p> <ul style="list-style-type: none">- all'autorizzazione della Commissione UE,- all'emanazione di un decreto del Ministero Lavoro, con le modalità attuative dell'esonero, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Il decreto dovrà definire, inoltre, i rapporti con l'INPS, quale soggetto gestore dell'incentivo, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa autorizzata dalla legge.

LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO SPETTA SE IL DATORE:

- 1. Risultati in regola con le previsioni dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** (regolarità contributiva, rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e degli altri obblighi di legge, rispetto dei contratti ed accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, anche di quelli di secondo livello);
- 2. Ottempera alle previsioni contenute nell'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 che elenca una serie di casi che escludono l'operatività del beneficio;**

LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO SPETTA SE IL DATORE:

- 3. Non ha proceduto nei 6 mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ex lege n. 223/1991, nella medesima unità produttiva;**
- 4. Non licenzia, per giustificato motivo oggettivo, nei 6 mesi successivi alla instaurazione del rapporto, il lavoratore assunto con lo sgravio contributivo o altro dipendente con la stessa qualifica nella medesima attività produttiva.**

Se ciò dovesse avvenire scatterebbe la revoca dell'esonero ed il recupero dei benefici già "goduti".

INAIL E CONTRIBUZIONE MINORE



L'esonero contributivo **non riguarda** il pagamento dei premi ed i contributi assicurativi INAIL e la c.d. "contribuzione minore"

Iscrizione dei percettori NASPI nel SIISL e modifiche al funzionamento del Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL.

Le misure prevedono **l'iscrizione d'ufficio dei percettori della NASPI e della DI -SCOLL alla piattaforma del SIISL.**

Con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, saranno inoltre, definite le modalità e le condizioni attraverso cui ai datori di lavoro sarà consentito pubblicare sul SIISL le posizioni vacanti all'interno dei loro organici e le modalità di accesso al SIISL su base volontaria da parte degli utenti alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati all'iscrizione al SIISL ai sensi delle disposizioni vigenti.

Sul SIISL saranno, altresì, inserite le posizioni vacanti pubblicate dai datori di lavoro su piattaforme pubbliche nazionali e internazionali.

Si prevede poi che **il SIISL utilizzi gli strumenti dell'intelligenza artificiale** al fine di **incrociare domanda ed offerta di lavoro**, nel rispetto della legislazione vigente in materia.

ASSUNZIONI AGEVOLATE: COME CAMBIA L'ACCESSO AGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

A partire dal 3 marzo 2024, per effetto dell'art. 29 del decreto PNRR ([D.L. n. 19/2024](#)), cambia uno dei requisiti fondamentali, sempre richiesto dall'INPS, per la fruizione degli incentivi ("rectius" degli sgravi contributivi) correlati alle assunzioni agevolate.



Essi sono l'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 e l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 ai quali, di volta in volta, si accompagnano altri requisiti, strettamente correlati allo specifico beneficio

Assunzioni agevolate: come cambia l'accesso agli sgravi contributivi

Decreto PNRR: cambiano i requisiti per la fruizione degli incentivi per le assunzioni

E' il comma 1175 dell' [art. 1](#), della [legge n. 296/2006](#) che cambia (e ad esso **si aggiunge un nuovo comma il 1175-bis**).

COME CAMBIA L'ACCESSO AGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

Ora, il riconoscimento dei benefici contributivi e normativi è subordinato:

a) **al possesso del DURC** che, per i datori di lavoro interessati, **dal 1° gennaio 2022 comprende anche il versamento della aliquota di contribuzione ai Fondi di solidarietà bilaterale**, a quelli alternativi ed a quelli intersettoriali delle Province Autonome di Trento e Bolzano, come previsto dall' [art. 40-bis](#) del [D.L.vo n. 148/2015](#);

ASSUNZIONI AGEVOLATE: COME CAMBIA L'ACCESSO AGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

b) all'assenza di violazioni delle disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, **ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con D.M. del Ministro del Lavoro** (presumibilmente, in tale elencazione, che si prevede abbastanza corposa, rientreranno anche le violazioni già indicate nell'Allegato al primo Decreto sul DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge;

c) al 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 a livello nazionale. Ovviamente, allorquando si parla di accordi a livello aziendale ci si deve riferire a quelli stipulati dalle "loro" RSA o dalla RSU, come previsto dall' [art. 51](#) del [D.L.vo n. 81/2015](#).

COME CAMBIA L'ACCESSO AGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

Il successivo comma 1175-bis

COME CAMBIA L'ACCESSO AGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

IMPORTANTE

LA NORMA SI RIFERISCE A DUE IPOTESI

La prima fa riferimento a chi ha regolarizzato la posizione contributiva ed assicurativa e le violazioni accertate in materia di lavoro e sicurezza, **entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle precise indicazioni legislative**. Di conseguenza, **l'ottemperanza alle disposizioni ed il pagamento di quanto dovuto, non bloccano la fruizione dei benefici** (ovviamente, nel rispetto anche delle altre condizioni, specifiche, previste dalla norma e dalle altre indicazioni amministrative che la disciplinano).

La seconda, invece, riguarda **le violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione** (ad esempio, la maxi sanzione per l'impiego di minori o extra comunitari privi del permesso di soggiorno, alcune sanzioni, non diffidabili in materia di orario di lavoro): **ricorrendo tale ipotesi il recupero dei benefici erogati dall'Istituto od altro Ente non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.**

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

Il decreto Coesione (D.L. n. 60/2024), HA MODIFICATO in modo significativo **le disposizioni sulla verifica di congruità della manodopera negli appalti in edilizia**, introdotte di recente dal **decreto PNRR (D.L. n. 19/2024, convertito in Legge n. 56/2024)**.



Le novità prevedono una stretta sia per i cantieri pubblici che privati e individuano anche i committenti privati tra i destinatari delle sanzioni.

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

L'art. 28 del decreto Coesione, modificando le recenti disposizioni introdotte dal decreto PNRR, ha previsto che 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 DIRETTORE DEI LAVORI O IL COMMITTENTE**, in mancanza di nomina del direttore dei lavori, negli appalti privati, **VERIFICANO LA CONGRUITÀ DELL'INCIDENZA DELLA MANODOPERA SULL'OPERA COMPLESSIVA.**

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

La verifica di congruità è un meccanismo finalizzato al contrasto del lavoro irregolare nei cantieri.

La disposizione contenuta nel decreto Coesione apporta alcune **rilevanti modifiche** all' [art. 29](#), commi da 10 a 12 del [D.L. n. 19/2024](#) allo scopo di rafforzare la regolamentazione del settore, **attribuendo anche ai committenti la responsabilità di verificare la congruità del costo della manodopera prima del pagamento del saldo finale.**

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

L'art. 29 del decreto PNRR ha introdotto numerose disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare nel settore degli appalti pubblici e privati.

In particolare, **nella sua versione originaria la norma prevedeva che il responsabile del progetto di realizzazione dei lavori edili, negli appalti pubblici (di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro), e il committente, negli appalti privati (di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro),**



prima di procedere al saldo finale dei lavori, sono tenuti a verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

Le disposizioni si applicano alle attività effettuate nel **settore edile** da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione.

Le attività edili comprendono **anche quelle affini**, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa appaltatrice, **in relazione alle quali si applica la contrattazione collettiva del settore edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

Il nuovo decreto, a poche settimane dall'entrata in vigore del [D.L. n. 19/2024](#), convertito dalla [legge n. 56/2024](#), **interviene sulle soglie di verifica della congruità della manodopera sia per gli appalti privati che per quelli pubblici.**

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

Le novità sanciscono che nell'ambito degli appalti di realizzazione di lavori edili, **prima di procedere al saldo finale dei lavori**, il responsabile del progetto (negli appalti pubblici) e il direttore dei lavori o il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori (negli appalti privati),



sono tenuti a verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al citato decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 143/2021.

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

Per quanto riguarda le soglie per la dichiarazione di verifica della congruità, l'art. 28 del decreto Coesione interviene in due modi:

- **eliminazione della soglia minima nei lavori pubblici** (il decreto ministeriale non prevede alcun limite di applicazione)
- **sostituzione della soglia prevista per i lavori privati con quella individuata dal medesimo decreto.**

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

APPALTI PUBBLICI

Il nuovo [art. 29](#) del [D.L. n. 19/2024](#), rispetto alla versione precedente, al comma 11 ora prevede che negli appalti pubblici (**qualsiasi appalto pubblico e non più quelli 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 è comunicato, altresì, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche ai fini dell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti nell'ambito del Codice degli appalti pubblici.

APPALTI PUBBLICI E PRIVATI: COME CAMBIA LA VERIFICA DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA

APPALTI PRIVATI

Come anticipato, le maglie si stringono anche per gli appalti privati. Al comma 10 dell'art. 29 del D.L. n. 29/2024, tra le figure incaricate della verifica di congruità dell'incidenza della manodopera negli appalti privati, è stata aggiunta quella del direttore dei lavori, con la precisazione che in sua assenza, la responsabilità ricadrà sul committente.

Le modifiche apportate al successivo comma 12, invece, dispongono che negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70.000 euro (e non 500.000 euro come inizialmente previsto), 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 1.000 euro ad 5.000 euro a carico del direttore dei lavori o del committente.

Tabella di confronto

Art. 29. Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare

Testo D.L. n. 19/2024, convertito in legge n. 56/2024

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.

Testo modificato dal D.L. n. 60/2024, [Art. 28](#). Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso

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 **direttore dei lavori o il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori**, 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.

11. Negli appalti pubblici, 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.

12. Negli appalti privati di valore complessivo **pari o superiore a 70.000 euro**, il versamento del saldo finale da parte del committente è subordinato all'acquisizione, da parte del Direttore dei lavori, ove nominato, o del committente stesso, in mancanza di nomina, dell'attestazione di congruità. 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 **direttore dei lavori** o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.

APPALTI E SUBAPPALTI SENZA CCNL PIÙ RAPPRESENTATIVO: QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

La legge di conversione **del decreto PNRR** modifica l'originaria previsione per l'individuazione del CCNL applicabile negli appalti.

Viene stabilito che al personale impiegato spetta un **TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO** complessivamente **non inferiore** a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

A CHI SI APPLICA QUESTA DISPOSIZIONE?

Disposizione che si applica **ai titolari delle imprese, che si sono aggiudicati l'appalto o il subappalto, ma anche committente che, a fronte di un CCNL non in linea con la norma, potrebbe essere chiamato in giudizio a rispondere di rivendicazioni economiche e normative riferite a quello che sarebbe dovuto essere il contratto collettivo da applicare.**

APPALTI E SUBAPPALTI SENZA CCNL PIÙ RAPPRESENTATIVO: QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

La Legge [di conversione](#) del decreto PNRR ([D.L. n. 19/2024](#), convertito in [Legge n. 56/2024](#)), riferendosi al CCNL da applicare ai lavoratori impegnati negli appalti e nei subappalti ha avuto il merito di correggere l'impostazione fornita dal Governo nel testo presentato all'esame delle Camere, stabilendo che "al personale impiegato spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto".

QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

Tale responsabilità, **referita agli appalti privati**, **viene meno trascorsi due anni dalla cessazione dell'appalto**,

mentre quella per eventuali debiti di natura previdenziale si estingue nei confronti degli Enti previdenziali negli ordinari termini prescrizionali, come ricordato, lo scorso anno, dalla Corte di Cassazione con le [sentenze n. 28786](#), [28795](#) e [28809](#) del 17 ottobre 2023 che ha confermato un indirizzo amministrativo espresso sia dall'INPS che dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

Appare opportuno, che il committente pretenda di conoscere quali sono i CCNL applicati dagli appaltatori e dagli eventuali subappaltatori.

APPALTI E SUBAPPALTI SENZA CCNL PIÙ RAPPRESENTATIVO: QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

I RISCHI PER IL COMMITTENTE

Per il committente i **rischi** sono ancora **maggiori qualora ci si trovi in presenza di un appalto non genuino** ove, nella sostanza, ci si trova di fronte ad una intermediazione illecita di manodopera e dove **almeno uno dei tre criteri individuati dall' art. 29 del [D.L.vo n. 276/2003](#)** (organizzazione dei mezzi in capo all'appaltatore, potere direttivo di competenza esclusiva dell'appaltatore, e rischio di impresa sempre riferito all'appaltatore), non sussiste.

APPALTI E SUBAPPALTI SENZA CCNL PIÙ RAPPRESENTATIVO: QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

I RISCHI PER IL COMMITTENTE

In questo caso, ferme restando le sanzioni specifiche individuate nell'accesso ispettivo degli organi di vigilanza, **il personale viene accollato "in toto" a chi ha, effettivamente, fruito delle prestazioni** (con diffida accertativa per crediti patrimoniali ex [art. 12](#) del [D.L.vo n. 124/2004](#), determinata dalle differenze retributive scaturenti dalla applicazione di un CCNL non "rappresentativo"): **inoltre**, l'[art. 29](#) del [D.L. n. 19/2024](#) **prevede una sanzione di natura penale nei confronti sia del committente che dell'appaltatore pari ad 1 mese di carcere o, in alternativa, una ammenda di 60 euro per ogni lavoratore ed ogni giorno di intermediazione illecita.**

APPALTI E SUBAPPALTI SENZA CCNL PIÙ RAPPRESENTATIVO: QUALI RISCHI PER IL COMMITTENTE?

I RISCHI PER IL COMMITTENTE

L'appalto non genuino, secondo un indirizzo costante della Cassazione penale, **può portare, sotto l'aspetto tributario sia al reato di "dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"** ([art. 2 del D.L.vo n. 74/2000](#)), con possibili riflessi sulla responsabilità della società ai sensi del [D.L.vo n. 231/2001](#).

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI

COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

Il decreto PNRR incrementa le sanzioni in merito alle violazioni sugli appalti, sul distacco e sulla somministrazione di manodopera.



In particolare, per quanto riguarda l'appalto ed il distacco, **è stato reintrodotta il reato penale** (e non più la sola sanzione amministrativa) in caso di utilizzo dell'istituto senza i requisiti previsti dalla normativa di riferimento.

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

Sempre in materia sanzionatoria ed al fine di disincentivare l'utilizzo di lavoratori in nero e cioè privi di qualsiasi regolarità di natura normativa e contrattuale,



è stata **AUMENTATA** la sanzione prevista in caso di impiego di lavoratori subordinati **SENZA LA PREVENTIVA COMUNICAZIONE DI INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**, da parte del datore di lavoro privato (ad esclusione del datore di lavoro domestico).

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

L'aumento della "MAXI-SANZIONE" è pari al 10% e va a sommarsi all'aumento del 20%, già previsto dalla legge n. 145, del 30 dicembre 2018.

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

Violazione	Sanzione		
	Tipo	Descrizione	Norma sanzionatoria
Somministrazione abusiva di manodopera (esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione di manodopera)	Penale	<p>Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. In caso di accertato sfruttamento di minori, la pena è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro. La sanzione penale (arresto fino ad un mese o</p>	Art. 18, commi 1 e 2, D.L.vo 276/2003

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

		<p>ad un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione) si applica anche in capo all'utilizzatore.</p>	
--	--	--	--

<p>Somministrazione fraudolenta di manodopera. Quando la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore</p>	<p>Penale</p>	<p>Arresto fino a tre mesi o ammenda di 100 euro per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. La sanzione è a carico sia del pseudo-committente che del pseudo-appaltatore. La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	<p>Art. 18, comma 5-ter, D.L.vo 276/2003</p>
--	---------------	--	--

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

<p>Appalto privo dei requisiti di legge (art. 29, comma 1, del D.L.vo 276/2003)</p>	<p>Penale</p>	<p>Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. La sanzione è a carico sia del pseudo-committente che del pseudo-appaltatore. In caso di accertato sfruttamento di minori, la pena è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	<p>Art. 18, comma 5-bis, D.L.vo 276/2003</p>
--	----------------------	---	--

<p>Distacco privo dei requisiti di legge (art. 30, comma 1, del D.L.vo 276/2003)</p>	<p>Penale</p>	<p>Arresto fino a un mese o ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. La sanzione è a carico sia del pseudo-committente che del pseudo-appaltatore. In caso di accertato sfruttamento di minori, la pena è l'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. L'importo della sanzione non può essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	<p>Art. 18, comma 5-bis, D.L.vo 276/2003</p>
---	---------------	--	--

<p>Lavoratori in nero. Impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato</p>	<p>Amministrativa</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria (maxi-sanzione):</p> <ul style="list-style-type: none"> - da 1.950 a 11.700 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego sino a 30 gg di lavoro; - da 3.900 a 23.400 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego da 31 a 60 gg di lavoro; - da 7.800 a 46.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego oltre 60 gg di lavoro. Sono esclusi i datori di lavoro domestici. La sanzione è incrementata del 20% nell'ipotesi in cui il lavoratore risulti essere uno straniero senza permesso di soggiorno o un minore in età non lavorativa o un lavoratore appartenente a nuclei familiari che godono del reddito di 	<p>Art. 3, comma 3, del D.L. 12/2002 (convertito in L. 73/2002)</p>
---	-----------------------	---	---

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

del reddito di inclusione. Ricordo, altresì, che le sole maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

<p>Esercizio abusivo dell'attività di intermediazione (art. 4, co. 1, lett. c), D.L.vo 276/2003)</p>	<p>Penale</p>	<p>Arresto fino a sei mesi e ammenda da 1.500 a 7.500 euro (non è prevista la prescrizione). Se non vi è scopo di lucro, la pena è l'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro. In caso di accertato sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda aumentata fino al sestuplo. La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	<p>Art. 18, comma 1, D.L.vo 276/2003</p>
---	---------------	---	--

<p>Esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e/o di supporto alla ricollocazione professionale (art. 4, co. 1, lett. d) e e), D.L.vo 276/2003)</p>	<p>Penale</p>	<p>Arresto fino a 3 mesi o ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività. La sanzione è aumentata del 20% qualora, nei 3 anni precedenti, il soggetto sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti. La sanzione applicata non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.</p>	<p>Art. 18, comma 1, D.L.vo 276/2003</p>
---	---------------	--	--

DECRETO PNRR E NUOVE SANZIONI: COSA RISCHIANO LE IMPRESE NON IN REGOLA

<p>Lavoro Occasionale in agricoltura (LOAgri) (art. 1, co. da 344 a 354, L. 197/2022)</p>	<p>Modifica contrattuale</p>	<p>In caso di superamento del limite di durata (45 giornate annue per singolo lavoratore, in un arco contrattuale massimo di 12 mesi), il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.</p>	<p>art. 1, comma 354, L. 197/2022</p>
--	------------------------------	---	---------------------------------------

<p>Lavoro Occasionale in agricoltura (LOAgri) (art. 1, co. da 344 a 354, L. 197/2022)</p>	<p>Amministrativa</p>	<p>In caso di utilizzo di lavoratori diversi rispetto a quelli previsti dal comma 344, della Legge 197/2022, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Questi i soggetti che possono essere utilizzati, in agricoltura, con Lavoro Occasionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (OTD e/o OTI) nei tre anni 	<p>art. 1, comma 354, L. 197/2022</p>
--	-----------------------	--	---------------------------------------

precedenti alla prestazione LOAgri, quali:

1) disoccupati (che hanno presentato la DID)

2) percettori della NASpi o della DIS-COLL

3) percettori del Reddito di cittadinanza

4) percettori di Ammortizzatori sociali

pensionati di vecchiaia o di anzianità

giovani under 25

5) studenti scuola superiore (compatibilmente con gli impegni scolastici)

6) studenti universitari (in qualunque periodo dell'anno)

7) detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in

7) detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà

Ricordo che tale tipologia contrattuale è prevista per i soli anni 2023 e 2024.

FAQ

DECRETO PNRR: COME CAMBIA LA PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI EDILI

Ai sensi dell'[art. 29](#), c. 19, del [D.L. n. 19/2024](#), a partire dal prossimo 1° ottobre 2024, **per poter operare nei cantieri edili mobili e temporanei**, imprese e lavoratori autonomi **dovranno dotarsi della cosiddetta “patente a punti”**.

DECRETO PNRR: COME CAMBIA LA PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI EDILI

Quando non è necessaria la patente a punti nei cantieri

L'emendamento approvato precisa l'ambito soggettivo di applicazione. In particolare, viene specificato **non sarà necessaria per coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale e non sarà richiesta alle imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III.**

Viene inoltre esplicitato che **per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea È SUFFICIENTE IL POSSESSO DI UN DOCUMENTO EQUIVALENTE RILASCIATO DALLA COMPETENTE AUTORITÀ DEL PAESE D'ORIGINE E, NEL CASO DI STATO NON APPARTENENTE ALL'UNIONE EUROPEA, RICONOSCIUTO SECONDO LA LEGGE ITALIANA.**

come cambia la patente a punti nei cantieri edili

Quali sono le novità per le sanzioni amministrative

Il correttivo approvato cambia le sanzioni amministrative qualora si operi senza patente o con meno di 15 crediti.

In particolare, secondo la disciplina attualmente in vigore, **per le imprese o i lavoratori autonomi operanti in cantieri edili temporanei o mobili privi della patente o in possesso di una patente con un punteggio inferiore a 15 crediti è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 6.000 a 12.000 euro.**

L'emendamento, invece, stabilisce che **in mancanza della patente o del documento equivalente per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea o si operi con una patente con un punteggio inferiore a 15 crediti, si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro.**

Accanto alla sanzione pecuniaria, potrà essere disposta l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al [D.Lgs. n. 36/2023](#) per un periodo di 6 mesi.

come cambia la patente a punti nei cantieri edili

Quali sono i nuovi obblighi per il committente o del responsabile dei lavori?

Viene introdotto l'obbligo per il committente o il responsabile dei lavori di verificare IL POSSESSO DELLA PATENTE A CREDITI O DEL DOCUMENTO EQUIVALENTE per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea da parte delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto.

come cambia la patente a punti nei cantieri edili

Nell'eventualità in cui l'impresa non sia tenuta al possesso della patente ai sensi dell' [art. 27](#), comma 8, [D.Lgs. n. 81/2008](#), **il committente o il responsabile dei lavori dovrà accertarsi del possesso dell'attestato di qualificazione SOA.**

Questi dovranno, inoltre, trasmettere all'amministrazione concedente una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica del possesso di tale documentazione.

In caso di violazione della verifica del possesso della patente a crediti dell'impresa o del lavoratore autonomo o in caso di mancata trasmissione della dichiarazione di avvenuta verifica all'amministrazione concedente, è prevista, per il committente o il responsabile dei lavori la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro ([art. 157](#), [D.Lgs. n. 81/2008](#)).

Tabella di sintesi di violazioni e decurtazione dei punti

	Fattispecie	Decurtazione di crediti
1	Omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi	5
2	Omessa elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	3
3	Omessi formazione e addestramento	2
4	Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile	3
5	Omessa elaborazione del piano operativo di sicurezza	3
6	Omessa fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	2
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	3
8	Mancata installazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica sulla consistenza del terreno	2
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	2

10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	2
11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	2
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	2
13	Omessa notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio di lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto	1
14	Omessa valutazione dei rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi ai sensi dell'articolo 28	3
15	Omessa valutazione del rischio biologico e da sostanze chimiche	3
16	Omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101	3
17	Omessa valutazione del rischio di annegamento	2
18	Omessa valutazione dei rischi collegati a lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie	2

19	Omessa valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi	3
20	Omessa formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento ai sensi del regolamento di cui al D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177	1
21	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera a), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	1
22	Condotta sanzionata ai sensi dell' articolo 3 , comma 3, lettera b), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	2
23	Condotta sanzionata ai sensi dell' articolo 3 , comma 3, lettera c), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12 , convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	3
24	Condotta sanzionata ai sensi dell' articolo 3 , comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12 , convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 , in aggiunta alle condotte di cui ai numeri 21, 22 e 23	1

25	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro dal quale derivi un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni	5
26	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro che comporti una parziale inabilità permanente al lavoro	8
27	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro che comporti un'assoluta inabilità permanente al lavoro	15
28	Infortunio mortale di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro	20
29	Malattia professionale di lavoratore dipendente dell'impresa, derivante dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro	10

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

FINE