

Attività ispettiva: le novità introdotte 2024

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 25 Marzo 2024

Facciamo il punto sulle novità introdotte in tema di verifica e controlli sui rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda DURC e regolarità contributiva che per la maxi sanzione per il lavoro in nero. Ecco le istruzioni pratiche dell'Ispettorato Nazionale.

L'INL ha fornito alcune indicazioni circa le novità contenute nel D.L. n. 19/2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 2 marzo 2024, che introduce importanti disposizioni in merito ad alcuni istituti che interessano l'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Ad esempio, in materia di **DURC e regolarità contributiva** è stato subordinando il **riconoscimento di benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale** comprese le violazioni in materia di **tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e 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. Mentre in tema di [maxisanzione per lavoro "nero"](#) è stato elevato **dal 20% al 30% l'aumento** già previsto degli importi sanzionatori indicati dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) in caso di impiego di lavoratori *"in nero"*.

Premessa: le novità del DL 19/2024 per le verifiche sul lavoro

Il D.L. n. 19/2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 2 marzo 2024, ha introdotto importanti **novità sulla disciplina di alcuni istituti che interessano l'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro**. Nel rinviare ogni approfondimento all'esito della conversione del decreto ed al consolidarsi dell'articolato normativo, l'INL ha riepilogato le novità riguardanti:

- il DURC e la regolarità contributiva (art. 29, comma 1);
- l'appalto e il distacco (art. 29, comma 2);
- l'aumento dell'importo maxisanzione per lavoro "nero" (art. 29, comma 3);
- le sanzioni appalto e la somministrazione illecita (art. 29, commi 4 e 5);



- le imprese agricole e le attività stagionali (art. 29, comma 6);
- la lista di conformità (art. 29, commi 7-9);
- la verifica della congruità (art. 29, commi 10-13);
- gli incentivi lavoro domestico (art. 29, commi 15-18);
- il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti (art. 29, comma 19);
- le sanzioni civili per omissione/evasione contributiva (art. 30);
- l'implementazione degli organici ispettivi (art. 31, commi 1-9);
- l'efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 31, comma 10);
- l'incentivazione del personale ispettivo (art. 31, comma 11);
- il ripristino ruoli ispettivi INPS e INAIL (art. 31, comma 12).

D.L. n. 19/2024: le novità in sintesi

Nella seguente tabella, si riepilogano in sintesi le novità apportate dal D.L. n. 19/2024 in merito ad alcuni istituti che interessano l'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Istituto	Novità
----------	--------

**DURC e regolarità
contributiva
(art. 29, comma 1)**

L'art. 29, comma 1, de D.L. n. 19/2024 è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 subordinando il riconoscimento di benefici normativi e contributivi **all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale...**

...“comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e 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 (...).”

Si introduce poi un **comma 1175-bis**, prevedendo che resti fermo il diritto ai benefici...

...“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”.

Appalto e distacco (art. 29, comma 2)	Nell'ambito della disciplina in materia di appalto il legislatore introduce due importanti novità. Anzitutto si introduce un nuovo comma 1-bis all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 che riconosce al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto... <i>...“un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto”.</i> In secondo luogo, si provvede ad integrare il comma 2 dello stesso art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 stabilendo che l'istituto della responsabilità solidale retributiva e contributiva trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco di cui all'art. 18, commi 2 e 5-bis, dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.
Aumento dell'importo maxisanzione per lavoro “nero” (art. 29, comma 3)	L'art. 29, comma 3, è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 445, della L. n. 145/2018 lett. d), elevando dal 20% al 30% l'aumento già previsto degli importi sanzionatori indicati dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) in caso di impiego di lavoratori “in nero”.

Sanzioni appalto e somministrazione illecita (art. 29, commi 4 e 5)	L'art. 29, commi 4 e 5, intervengono a modificare la disciplina sanzionatoria in materia di appalti e somministrazioni illecite e fraudolente. L'intervento prevede sostanzialmente che le fattispecie previste dall'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, già depenalizzate ad opera del D.Lgs. n. 8/2016, tornino ad avere rilevanza penale. In tal caso le sanzioni prevedono la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda con l'ipotesi di aggravante – già prevista dall'art. 38-bis del D.Lgs. n. 81/2015 ora abrogato – nelle ipotesi in cui: <i>“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”.</i>
Imprese agricole e attività stagionali (art. 29, comma 6)	L'art. 29, comma 6, è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 354, della L. n. 197/2022 apportando dei correttivi alla disciplina sanzionatoria in materia di impiego di lavoratori stagionali. In particolare, si prevede ora che in caso di superamento del limite di 45 giornate annue delle <i>“prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”</i> i rapporti di lavoro si trasformano a tempo indeterminato. Inoltre, si prevede che, in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al comma 344 della L. n. 197/2022 (disoccupati, percettori di NASpI, pensionati, giovani, detenuti ecc.), si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Si conferma inoltre la non applicazione della diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Lista di conformità (art. 29, commi 7-9)	I commi da 7 a 9 dell'art. 29 prevedono che, laddove 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, non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilasci un attestato e iscriva l'impresa, previo assenso, in un elenco informatico, consultabile pubblicamente, denominato <i>"lista di conformità INL"</i>. I datori di lavoro per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione non saranno sottoposti ad ulteriori verifiche 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. 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.
Verifica della congruità (art. 29, commi 10-13)	I commi da 10 a 13 dell'art. 29 prevedono, in materia di appalti pubblici e privati in edilizia, che il responsabile del progetto, negli appalti pubblici e il committente, negli appalti privati, verifichino la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva. Qualora tale verifica non sia effettuata – in ambito pubblico, per gli appalti di valore pari o superiore a 150.000 euro, in ambito nel privato, per gli appalti di valore pari o superiore a 500.000 euro – scattano delle conseguenze sanzionatorie. L'accertamento delle violazioni è rimesso agli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Incentivi lavoro domestico (art. 29, commi 15-18)	L'art. 29, ai commi 15-18, introduce un incentivo... <i>...“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”.</i> Trattasi di un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di 3.000 euro su base annua. Al fine di poter godere dell'esonero il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'ISEE per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a 6.000 euro. 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'art. 1, comma 3 nn. 1-5, del D.P.R. n. 1403/1971 (assistenza degli invalidi, mutilati, ciechi, ecc.).
Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti (art. 29, comma 19)	La disposizione introduce la c.d. “patente” a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008. Il sistema della patente rappresenta un meccanismo di qualificazione e selezione delle imprese che operano nei cantieri già al momento del suo rilascio, subordinato al possesso di determinati requisiti. La patente è rilasciata con un punteggio iniziale di 30 crediti e subisce delle decurtazioni variabili a seconda della gravità della violazione commesse. Per lavorare nei cantieri sarà necessario che sulla patente a punti siano presenti almeno 15 crediti residui, pena il pagamento di sanzioni amministrative.

Sanzioni civili per omissione/evasione contributiva (art. 30)	L'art. 30 del D.L. n. 19/2024 introduce, a far data dal 1° settembre 2024, importanti modifiche all'art. 116, comma 8, della L. n. 388/2000 recante la disciplina sanzionatoria per omissione/evasione contributiva. Inoltre, la disposizione, sempre a decorrere dal 1° settembre 2024, introduce nuovi obblighi a carico dell'INPS... <i>...“al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione tra il contribuente e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (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”.</i> In particolare, si chiede all'Istituto di mettere a disposizione del contribuente, ovvero del suo intermediario, gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi; al contribuente è invece rimessa la facoltà di segnalare all'INPS <i>“eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti”</i>..
Implementazione degli organici ispettivi (art. 31, commi 1-9)	L'art. 31, ai commi 1-9, prevede una implementazione degli organici dell'Ispettorato nazionale del lavoro attraverso la proroga delle autorizzazioni ad assumere non ancora utilizzate, l'assunzione di n. 250 nuove unità di personale ispettivo tecnico, un aumento del contingente di personale dell'Arma di 50 unità.

Efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 31, comma 10)	L'art. 31, comma 10, stabilisce che, al fine di garantire un adeguato presidio del territorio attraverso il potenziamento del coordinamento e dello svolgimento su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, determinate somme che già sono destinate al bilancio dell'Ispettorato in forza di disposizioni vigenti... <i>...“possono essere altresì utilizzate per finanziare, nel limite di 20 milioni di euro, l'efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, attraverso misure da individuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del direttore dell'Ispettorato”.</i>
Incentivazione del personale ispettivo (art. 31, comma 11)	L'art. 31, comma 11, apporta alcune modifiche al sistema di incentivazione del personale ispettivo (c.d. fondo “Poletti”) eliminando il precedente limite complessivo di 13 milioni di euro da destinare alle misure incentivanti ed introducendo un limite individuale <i>“del 15 per cento del trattamento economico individuale complessivo lordo annuo”</i>.
Rispristino ruoli ispettivi INPS e INAIL (art. 31, comma 12)	L'art. 31, comma 12, abrogando alcune disposizioni del D.Lgs. n. 149/2015, ripristina i ruoli ispettivi di INPS e INAIL e consente agli Istituti di poter assumere nuovo personale da adibire alla attività di vigilanza, lasciando tuttavia inalterati ruolo e competenze dell'Ispettorato nazionale del lavoro ai fini della programmazione e coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Fonte: [Nota INL n. 521 del 13 marzo 2024](#).

Antonella Madia Lunedì 25 marzo 2024