

PNRR law-decree: the main new features and impacts on the labor sector (in Italian)

March 8, 2024

Decreto PNRR: le principali novità e gli impatti sul mondo del lavoro

Il 2 marzo 2024 è entrato in vigore il Decreto-Legge n. 19/2024, recante «**Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)**» (disponibile [qui](#)).

Il Decreto-Legge – in attesa della conversione in legge entro 60 giorni – mira a garantire un'efficiente utilizzazione delle risorse europee e nazionali, introducendo nuove misure nel campo del diritto del lavoro volte a rafforzare la protezione dei lavoratori, incentivare la regolarizzazione contributiva e potenziare le attività di vigilanza.

Di seguito, sintetizziamo le principali novità e gli impatti del Decreto-Legge n. 19/2024.

1. Incentivi per la regolarizzazione e ammissione della regolarizzazione tardiva (Art 29, comma 1)

Per incentivare la regolarizzazione in materia contributiva, il Decreto prevede la riduzione delle sanzioni per il pagamento spontaneo dei contributi entro il termine fissato dagli organismi di vigilanza e dalla legge. Inoltre, è previsto l'accesso ai benefici per la regolarità contributiva anche in caso di regolarizzazione contributiva avvenuta in maniera tardiva.

2. Rafforzamento del regime sanzionatorio (Art. 29, commi da 2 a 6)

Il Decreto prevede altresì un rafforzamento e un **sostanziale aggravamento del regime sanzionatorio in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione e contrasto al lavoro irregolare**. In particolare, nelle ipotesi (i) di appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29 D. Lgs. 2003 n. 276 (comma 5 bis) nonché (ii) di distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30 D. Lgs. 2003 n. 276 (comma 5 bis) e (iii) di somministrazione con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (comma 5 ter) si re-introducono (in quanto presenti nella legislazione previgente e poi abrogate) le sanzioni penali aggravandone le pene rispetto al passato.

Nello specifico, tali sanzioni penali consistono:

- i. in caso di appalto o distacco privi dei requisiti sopra menzionati, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a **1 mese** e ammenda di **60 Euro** per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;
- ii. in caso di somministrazione con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a **3 mesi** o dell'ammenda di **Euro 100** per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Gli importi delle citate sanzioni sono **umentati del 20%** ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato già destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti (comma 5-quinquies). L'importo delle sanzioni previste dal presente articolo non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 Euro.

Viene inoltre prevista la parità di trattamento dei lavoratori in regime di somministrazione, distacco e appalto con i lavoratori dipendenti della società committente, distaccataria o utilizzatrice, prevedendo che al personale impiegato sia corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

3. Istituzione della "Lista di conformità INL" (Art. 29, comma 7)

Per le imprese che operano correttamente nel mercato, vengono introdotte misure di salvaguardia: viene infatti istituita la "Lista di conformità INL". Si tratta di un elenco pubblico nel quale vengono inserite le società presso le quali non si sono verificate violazioni rilevanti nelle ispezioni da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. L'iscrizione comporta il rilascio di un attestato e un esonero da ulteriori verifiche per dodici mesi. Viene anche introdotta la verifica di congruità del costo della manodopera prima del saldo finale nei lavori edili, sia negli appalti pubblici che in quelli privati.

4. Responsabilità solidale e appaltatore fittizio (Art. 29, commi da 8 a 12)

Si estende la responsabilità solidale tra il committente imprenditore o datore di lavoro e l'appaltatore o subappaltatore nei confronti dei lavoratori, includendo anche l'appaltatore fittizio. Quest'ultimo sarà ora tenuto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, contributi previdenziali e premi assicurativi. Tale misura mira a responsabilizzare tutti i soggetti coinvolti nei complessi meccanismi dei contratti di appalto.

5. Patente a crediti per cantieri edili (Art. 29, comma 19)

A partire dal 1° ottobre 2024, viene introdotto un nuovo sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, noto come "patente a crediti". Questo titolo abilitante è obbligatorio per coloro che operano nei cantieri edili e viene rilasciato digitalmente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. La patente a crediti è soggetta a decurtazioni in seguito a sanzioni, ma i crediti possono essere riacquistati attraverso la partecipazione a corsi di formazione sulla salute e sicurezza. In casi gravi con conseguenze letali o invalidità, l'INL può sospendere cautelativamente la patente fino a 12 mesi.

In conclusione e in sintesi, il Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, introduce significative modifiche al panorama lavorativo italiano, ampliando le misure di tutela per i lavoratori, promuovendo la regolarizzazione e potenziando le attività di vigilanza. Queste disposizioni, strettamente integrate con il Decreto PNRR e con ogni probabilità sulla scia dell'obiettivo di contrastare il fenomeno degli appalti illeciti e dello sfruttamento di lavoro avviata negli ultimi tempi dalla magistratura, delineano un approccio sotto il profilo normativo che punta al rafforzamento complessivo delle tutele per i lavoratori dell'intero sistema lavorativo nazionale. È importante sottolineare che - pur essendo immediatamente esecutivo - il Decreto-Legge dovrà essere convertito in legge entro 60 giorni e che non è possibile escludere importanti emendamenti in sede di conversione.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Europe Head of
Employment and Labor,
Milan



Luca De Menech

Partner, Milan
D +39 02 726 268 00
M +39 335 76 76 934

D +39 02 726 268 00
M +39 348 23 78 195
davide.boffi@dentons.com

luca.demenech@dentons.com