

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

Realizzata in collaborazione con 24 ORE Professionale

**EBIL/Sole 24 Ore - esperti a confronto:
atti del seminario 3 ottobre 2024**





24ORE
PROFESSIONALE

Newsletter di approfondimento
realizzata da
24 Ore Professionale
in collaborazione
con EBIL - Ente Bilaterale
Nazionale Imprese e Lavoratori

Proprietario ed Editore:
Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale
e amministrazione:
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

Redazione:
24 ORE Professionale

© 2024 Il Sole 24 ORE S.p.a.
Tutti i diritti riservati.
È vietata la riproduzione
anche parziale e con qualsiasi
strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche
se curati con scrupolosa attenzione,
non possono comportare specifiche
responsabilità per involontari errori e
inesattezze.

Chiusa in redazione:
20 novembre 2024

EBIL

EBIL - Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori	3
Evoluzione delle ispezioni in tema di appalti <i>Carlo Colopi</i>	6
Le differenze delle agevolazioni under 30, under 35 e apprendistato professionalizzante <i>Roberto Camera</i>	10
Lavoro e Terzo settore, la valorizzazione delle competenze nel quadro degli enti del terzo settore <i>Gabriele Sepio</i>	17

NEWS E APPROFONDIMENTI

Taglio al cuneo, in busta paga vantaggi fino a mille euro annui <i>Enzo De Fusco,</i> <i>Il Sole 24 Ore, Estratto da "NT+ Fisco", 29 ottobre 2024</i>	21
Ispezioni sul lavoro, difesa preventiva dai controlli <i>Antonella Iacopini,</i> <i>Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro n. 42/2024, gli Speciali"</i>	24
Patente a crediti: schemi di sintesi <i>Barbara Garbelli e Massimiliano Matteucci,</i> <i>Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro n. 39/2024, gli Speciali"</i>	33



CHI SIAMO

EBIL - Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori

EBIL è un Ente Bilaterale ovvero un'associazione senza scopo di lucro tra organizzazioni imprenditoriali e sindacati dei lavoratori che copre tutto l'arco produttivo delle imprese.

EBIL - Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori - è stato costituito nell'anno 2013 su iniziativa di CONFIMPRESE ITALIA (Confederazione Datoriale della Micro, Piccola e Media Impresa) e FESICA CONFISAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) in esecuzione di quanto stabilito dalla Contrattazione Collettiva fra le parti.

EBIL costituisce lo strumento per il coordinamento e per lo svolgimento delle attività individuate dalla Contrattazione Collettiva e dalle Parti Sociali e ricopre svariate ed importanti funzioni che vanno dalla gestione ed interpretazione dei Contratti Collettivi stipulati, verifica della contrattazione di secondo livello, attività di formazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, alla certificazione dei contratti, ai piani di welfare aziendale e alla risoluzione delle controversie di lavoro fino alla erogazione di prestazioni integrative al servizio sanitario nazionale agli iscritti, senza dimenticare la vocazione dell'Ente in materia di Politiche Attive.

NON SIAMO MIGLIORI... SIAMO DIVERSI

Perché?

L'impresa che aderisce ad EBIL ha la possibilità di scegliere la destinazione degli importi versati fra 3 diverse Modalità di Gestione ed i lavoratori fruiscono di un fondo permanente a sostegno del proprio reddito.

La visualizzazione e gestione degli importi versati all'Ente Bilaterale è un elemento fondamentale sia per una gestione trasparente delle risorse che per la programmazione dei servizi di cui si intende fruire.

A tal fine l'Ente mette a disposizione di Imprese e Partner il Sistema di Gestione dei Contributi Bilaterali - EbilWeb.

IMPRESE

LE 3 MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE

Fondo Prestazioni Imprese (Fondo PreImp)

Modalità WELFARE LAVORATORI:

Gli importi versati sono destinati in modo **"BILANCIATO"** fra Imprese e Lavoratori

- Le **Imprese** aderenti ad EBIL potranno usufruire delle prestazioni previste in catalogo in MODALITA' RIMBORSUALE, ossia le prestazioni erogate alle Imprese professionisti, enti e società accreditate saranno rimborsate direttamente dall'Ente Bilaterale nel limite di quanto accantonato. La gestione avviene in Area Riservata nel sistema EbilWeb
- I **Lavoratori** fruiscono del Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR) con diritto di prelazione e richiedono le prestazioni all'Ente Bilaterale. *(consigliato per garantire un importo annuale aggiuntivo sulla retribuzione dei lavoratori)*

Modalità IMPRESA PLUS:

Gli importi versati sono destinati in modo **"PREVALENTE"** alle Imprese

- Le **Imprese** aderenti ad EBIL possono usufruire delle prestazioni previste in catalogo in MODALITA' RIMBORSUALE, ossia le prestazioni erogate alle Imprese da professionisti, enti e società accreditate sono rimborsate direttamente dall'Ente Bilaterale nel limite di quanto accantonato. La gestione avviene in Area Riservata nel sistema EbilWeb
- I **Lavoratori** fruiscono del Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR) e richiedono le prestazioni all'Ente Bilaterale.

Modalità FINANZIAMENTO/AGGREGATA:

Gli importi versati sono affidati ai “GESTORI”, dalle Imprese

- Le **Imprese** aderenti ad EBIL conferiscono apposito mandato al “GESTORE” che si occupa dell’amministrazione degli importi versati per consentire alle imprese di qualsiasi dimensione di fruire dei servizi previsti in catalogo e per gestire i pagamenti delle prestazioni erogate alle Imprese da professionisti, enti e società accreditate.

La gestione avviene in Area Riservata Imprese nel sistema EbilWeb a cura del “GESTORE”.

- I **Lavoratori** fruiscono del Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR) e richiedono le prestazioni all’Ente Bilaterale.

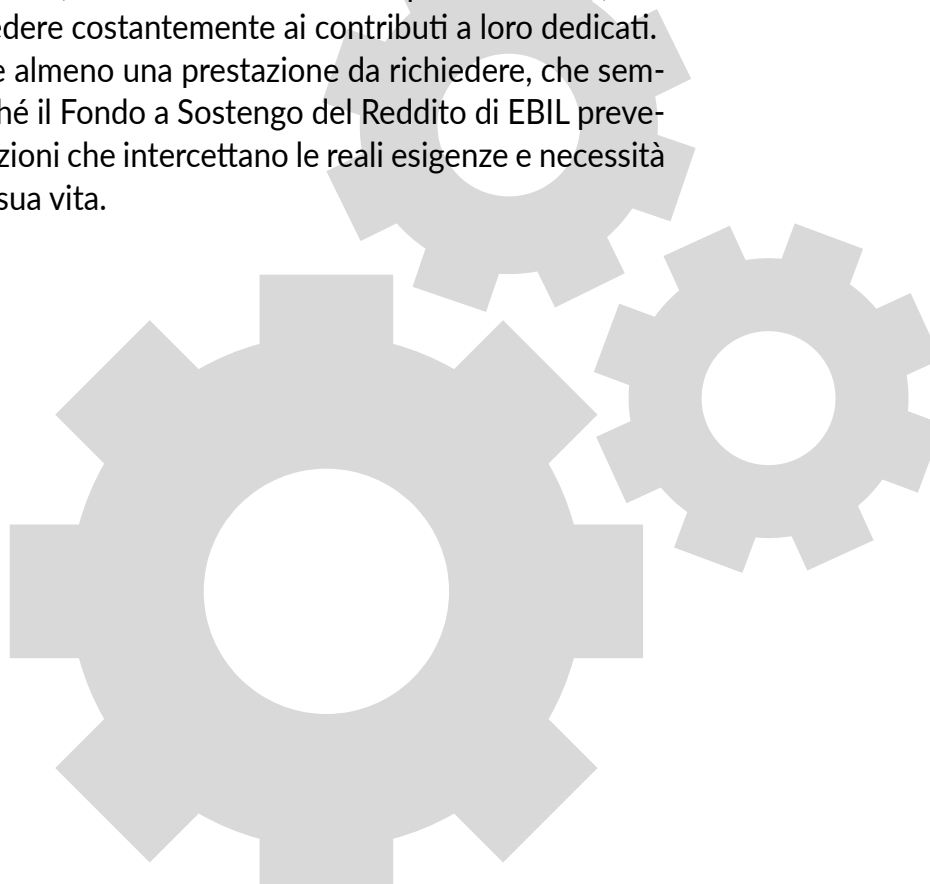
LAVORATORI

I RIMBORSI PER TUTTI I LAVORATORI

Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR)

Tutti i lavoratori delle imprese aderenti possono fruire delle prestazioni erogate dall’Ente Bilaterale presentando una semplice domanda.

Il sostegno al reddito dei lavoratori non è basato su avvisi specifici e/o con scadenza temporale perché il Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito dell’Ente Bilaterale è un fondo permanente, alimentato da tutte le imprese aderenti, che consente ai lavoratori di accedere costantemente ai contributi a loro dedicati. Ogni lavoratore potrà trovare almeno una prestazione da richiedere, che sembrerà creata “su misura” perché il Fondo a Sostegno del Reddito di EBIL prevede diverse tipologie di prestazioni che intercettano le reali esigenze e necessità del lavoratore nell’arco della sua vita.





Evoluzione delle ispezioni in tema di appalti

Carlo Colopi

Atti del seminario EBIL 3 ottobre 2024

Da quando l'attività di somministrazione di manodopera è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano ad opera del cd "decreto Biagi", si è assistito ad una particolare attenzione del Legislatore nel monitorare, prevenire e contrastare pratiche illecite poste in essere nel mercato del lavoro, con chiari effetti distorsivi.

Le azioni per contrastare tali fenomeni sono state portate avanti dagli ispettori del lavoro, che hanno potuto contare su due punti fermi:

- L'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, che delinea la differenza tra appalto e somministrazione: il contratto di appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare 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.
- La circolare del Ministero del Lavoro n. 5/2011, che tutt'ora offre agli ispettori del lavoro una serie di strumenti per identificare il corretto contratto di appalto.

L'apparato sanzionatorio, stabilito dall'art. 18 d. lgs. 276/2003, ha però subito significative modifiche nel tempo:

- L'iniziale sanzione contravvenzionale prevedeva l'irrogazione di un'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore impiegato per ogni giornata di lavoro;

- Con il d. lgs. 8/2016, dal 6/2/2016 si è operata una depenalizzazione della fattispecie: inizialmente la sanzione amministrativa era pari a 50 euro per ogni lavoratore impiegato e per ogni giornata di lavoro, successivamente elevati a 60 euro, con un minimo di 5.000 e un massimo di 50.000 euro;
- Il proliferare degli illeciti in materia ha portato, a partire dal 12/8/2018, all'introduzione del reato di "somministrazione fraudolenta", ad opera dell'art. 38-bis d. lgs. 81/2015, nei casi in cui l'attività di somministrazione di lavoro fosse stata posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate ai lavoratori. La pena, cumulabile con quella di cui al predetto art. 18 d.lgs. 276/2003, consisteva in un'ammenda di euro 20,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione: anche in questo caso, tanto il somministratore quanto l'utilizzatore sono esposti alla medesima sanzione penale, in virtù del *consilium fraudis*;
- Con il D.L. 19/2024, a partire dal 2/3/2024 è stato riscritto l'art. 18 d. lgs. cit. riportando l'apparato sanzionatorio pienamente nell'ambito penale: l'esercizio non autorizzato della somministrazione di lavoro è oggi 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. Resta peraltro vigente la fattispecie della somministrazione fraudolenta, dal momento che le previsioni dell'art. 38-bis d. lgs. 81/2015 sono transitate nel comma 5-ter dell'art. 18 cit.

L'intera evoluzione normativa e sanzionatoria è stata puntualmente seguita da indicazioni di prassi del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. MLPS 6/2016, circ. INL 3/2019, circ. INL 5/2019, nota 1091 del 18/6/2024 della D.C. coordinamento giuridico dell'INL).

L'approccio ispettivo ha avuto il proprio caposaldo nella circolare 5/2011 già richiamata. Le domande fondamentali a cui l'ispettore deve trovare risposta sono: chi esercita il potere organizzativo e direttivo? L'appaltatore ha un rischio di impresa? Ovvero, il suo apporto consiste in un "facere" o in un "dare" (manodopera)? L'appaltatore apporta un know-how specifico? L'appaltatore preesisteva al contratto di appalto? E lavora in monocommittenza? C'è promiscuità tra i lavoratori di appaltante e appaltatore?

La tecnica ispettiva si è poi arricchita con l'evoluzione normativa. Con l'introduzione del reato di somministrazione fraudolenta, infatti, occorre dimostrare il *consilium fraudis* tra appaltante e appaltatore. Anche in questo caso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito puntuali commenti all'art. 38-bis citato e direttive operative agli ispettori con la circolare 3/2019.

In caso di appalto o distacco illecito, il personale ispettivo deve prima contestare la violazione, poi dovrà adottare un provvedimento di prescrizione obbligatoria per interrompere la condotta illecita, imponendo l'assunzione dei lavoratori direttamente impiegati dall'utilizzatore. Inoltre, verrà emesso un

provvedimento di diffida accertativa per tutelare eventuali crediti dei lavoratori. Gli ispettori del lavoro, in qualità di Ufficiali di Polizia Giudiziaria, non devono esaminare l'aspetto psicologico della condotta, ma devono limitarsi a raccogliere e documentare gli elementi di fatto necessari per supportare sia l'adozione della prescrizione obbligatoria, sia per l'eventuale processo penale. In quest'ultimo caso, le informazioni raccolte potranno facilitare l'indagine giudiziaria sulla partecipazione psicologica dei due soggetti coinvolti. Fermo restando che il processo penale segue il proprio corso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha sollecitato gli ispettori a utilizzare strumenti deflattivi del contenzioso lavoristico, quali la "diffida accertativa" e la "conciliazione monocratica".

Non è poi certo un caso che, subito dopo aver emanato la circolare 3/2019, l'Ispettorato abbia emanato la circolare 5/2019: *linee guida anticaporalato*. Il caporalato altro non è che una intermediazione illecita di manodopera con lo sfruttamento dei lavoratori, approfittando del loro stato di bisogno. Lo schema classico del caporalato ricalca il rapporto triangolare tipico dell'appalto illecito, con connotazioni più odiose, tanto che la fattispecie è inserita nel codice penale all'art. 603-bis, intitolato "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". Uno dei passaggi più illuminanti della circolare concerne l'approfittamento dello stato di bisogno, descritto come la "strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza della vittima del reato". Ciò che è cristallino per un ispettore del lavoro è che nel caso in cui un lavoratore accetti di lavorare per 2 euro a ora in nero, l'"approfittamento dello stato di bisogno" è *in re ipsa!* E purtroppo si tratta di situazioni ancora presenti nel Bel Paese.

Le nuove strategie per realizzare la somministrazione illecita di manodopera, oggi (finalmente!) ricondotta nel regime sanzionatorio penale, è la somministrazione tramite agenzie non italiane, meglio se europee, meglio ancora se stabilite in Stati Membri che, a differenza dell'Italia, non hanno quei particolari vincoli richiesti per l'iscrizione all'apposito Albo detenuto presso il Ministero del Lavoro (basti pensare al requisito della forma giuridica, del capitale sociale minimo di 600.000 euro interamente versato e della cauzione di 350.000 da depositare presso il Ministero del Lavoro). Quando intervengono aziende straniere, gli ispettori spesso si trovano a confrontarsi con la somministrazione internazionale e con il distacco transnazionale, di cui al d. lgs. 136, per il quale l'Ispettorato ha emanato propri documenti di prassi.

Uno dei riflessi più significativi della contestazione della somministrazione abusiva di manodopera riguarda il diritto tributario. A tal riguardo, la posizione della Corte di Cassazione è ormai consolidata (vds. *ex plurimis*, sentenza n. 34407 del 12/09/2024 della Terza Sezione Penale).

I giudici della Suprema Corte hanno rilevato, nelle fattispecie di pseudo-appalti o pseudo-distacchi in discussione, il reato previsto dall'art. 2 del D. Lgs. n.

74/2000 (dichiarazione IVA fraudolenta), quando cioè vengono utilizzate fatture riferite a mera fornitura di manodopera; infatti, poiché il costo del lavoro non è soggetto a IVA, non può dar luogo a IVA detraibile. Le fatture (passive) utilizzate dal committente nelle dichiarazioni fiscali si riferiscono in realtà a prestazioni di lavoro subordinato le quali non rappresentano reali servizi (servizi offerti nello pseudo-appalto o pseudo-distacco), ma solo una “somministrazione di lavoro.”

Questa posizione della Corte di Cassazione ha notevoli ripercussioni nella valutazione di queste fattispecie e comporta una stretta connessione tra Diritto tributario e Diritto del Lavoro.

Non mancano gli ulteriori segnali di allarme per gli ispettori del lavoro, dal momento che nelle ordinarie attività di controllo si incontrano sempre nuovi casi di specie, in cui l’obiettivo di massimizzazione del profitto porta molti imprenditori a eludere le norme poste a tutela dei lavoratori (abusivamente somministrati). Ci si riferisce, ad esempio, agli pseudo-contratti di rete, creati al solo scopo di distaccare lavoratori tra le società. Su questi l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha acceso un faro, in quanto uno strumento, come il contratto di rete, pensato per favorire le aggregazioni tra imprese, viene asservito agli scopi elusivi di norme poste a tutela dei lavoratori e del mercato. Anche in questo caso, la contestazione è la somministrazione illecita di manodopera.

Per non parlare poi del grande e sempre in espansione fenomeno delle piattaforme digitali. Qui si aprirebbe un capitolo molto ampio e che già vede le principali Istituzioni Europee, a cominciare dall’*European Labour Authority*, confrontarsi sugli effetti negativi in termini di contributi e imposte non versate, e lavoratori sfruttati. E non si tratta solo di riders, su cui si sono recentemente pronunciati i Giudici di Milano, che hanno dato ragione alle conclusioni ispettive del noto accertamento condotto da ispettori del lavoro, ispettori INPS e INAIL e carabinieri del Nucleo Tutela Lavoro sulle quattro principali piattaforme di *food delivery* italiano. Si tratta soprattutto di tutte quelle nuove piattaforme che offrono “lavoretti” on line, anche a personale qualificato (traduttori, designer, sino alle professioni ordinistiche), senza un regolare trattamento del lavoratore. Purtroppo, esistono anche Agenzie per il Lavoro on line che si occupano di intermediare tra domanda e offerta di lavoro, sino anche a somministrare lavoratori. Peccato che queste Agenzie non siano iscritte all’apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro.

Tutti questi aspetti, che destano allarme e che sono odiosi, danno però l’idea del dinamismo degli ispettori del lavoro, che non danno mai niente per scontato, ma quotidianamente si confrontano con il mondo che evolve.



Le differenze delle agevolazioni under 30, under 35 e apprendistato professionalizzante

Roberto Camera

Atti del seminario EBIL 3 ottobre 2024

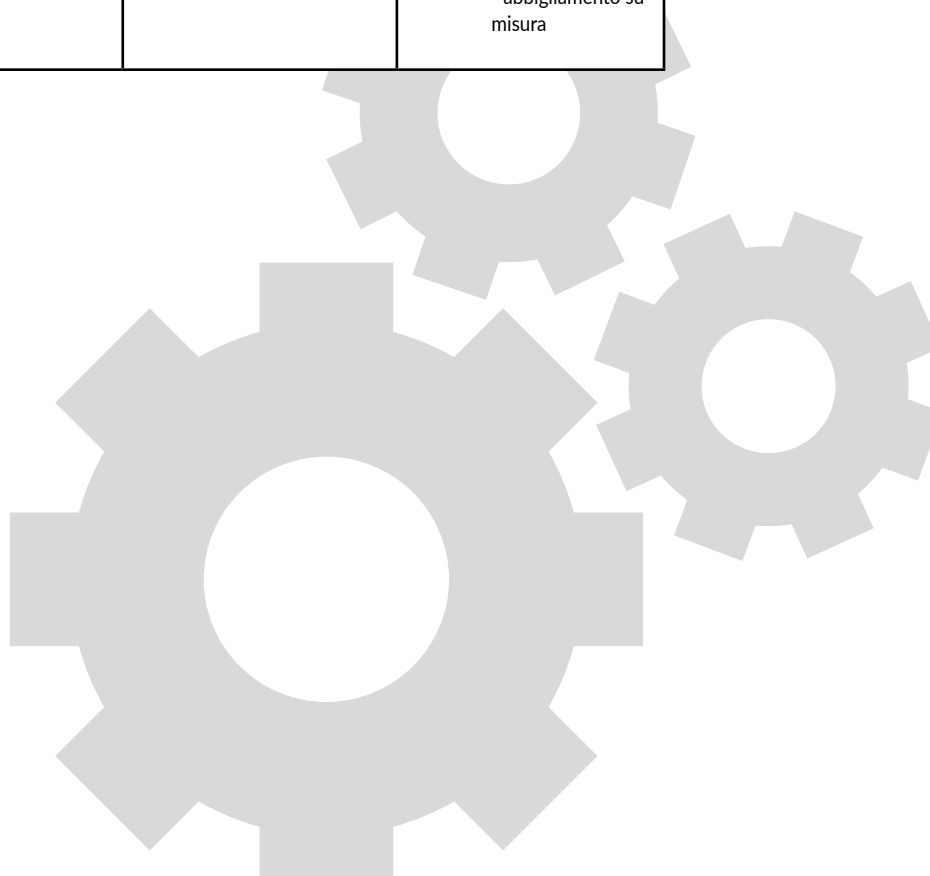
Con l'introduzione del "bonus giovani", previsto dall'articolo 22, della Legge n. 95/2024 (cd. Decreto Coesione), viene immesso un ulteriore incentivo, di natura contributiva, che si affianca ad altre agevolazioni già presenti sul medesimo target di lavoratori (giovani). Al fine di effettuare una scelta consapevole circa l'agevolazione più confacente all'azienda, e in considerazione del fatto che gli incentivi non sono tra di loro cumulabili, è il caso di verificare tutte le caratteristiche previste per la fruizione degli incentivi. La tabella che segue rappresenta proprio una comparazione di tutte le caratteristiche, i requisiti ed i limiti presenti nelle tre norme agevolanti, relative all'incentivo giovani under 30, al bonus giovani under 35 e all'apprendistato professionalizzante.

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Normativa	art. 1, co. 100-108 e 113-114, Legge n. 205/2017	art. 22, del Decreto-legge n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024)	art. 44, Decreto Legislativo n. 81/2015

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Vigenza norma	Strutturale	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025. È subordinata: - autorizzazione della Commissione Europea, - emanazione di un decreto del Ministero Lavoro, con le modalità attuative dell'esonero.	Strutturale
Datore di Lavoro	Privato	Privato	Pubblico e Privato
Età massima Lavoratore	29 anni e 364 giorni	34 anni e 364 giorni	29 anni e 364 giorni
Tipologia contrattuale	Contratto a tempo indeterminato - anche part-time e in somministrazione Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato	Contratto a tempo indeterminato - anche part-time e in somministrazione Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato	Contratto di apprendistato professionalizzante (art. 44, decreto legislativo n. 81/2015)
Tipologie contrattuali escluse	Sono escluse le assunzioni di: - personale domestico - personale dirigente - contratto di apprendistato - contratto intermittente	Sono escluse le assunzioni di: - personale domestico - personale dirigente - contratto di apprendistato - contratto intermittente	-
Requisiti in capo al Lavoratore	Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. - Non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione.	Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa - Non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione.	Non deve aver svolto un precedente lavoro in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, di durata superiore alla metà della durata del contratto di apprendistato previsto dal CCNL

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Agevolazione	<p>Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con un tetto annuo di 3.000 euro (riparametrato e applicato su base mensile: 250 euro/mese).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. <p>Nessuna agevolazione per quanto riguarda i premi INAIL.</p>	<p>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo mensile di 500 euro per ciascun lavoratore.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. <p>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 (cd. ZES Sud - Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno).</p> <p>Nessuna agevolazione per quanto riguarda i premi INAIL.</p> <p>Le risorse vanno prenotate presso l'INPS attraverso una domanda che il datore di lavoro dovrà presentare.</p>	<p>Contribuzione dell'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. In caso di azienda con 9 dipendenti l'aliquota contributiva è ridotta, per i primi due anni, rispettivamente all'1,5% e al 3%, per poi aumentare al 10% dal terzo anno.</p> <p>Retribuzione: inquadramento dell'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione, o, in alternativa, retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.</p>
Durata massima	36 mesi	24 mesi	<p>36 mesi (60 mesi qualora si tratti di profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano)</p> <p>+ 12 mesi in caso di qualificazione dell'apprendista</p> <p>+ 12 mesi che decorrono dal tredicesimo mese successivo alla qualificazione dell'ex apprendista, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.</p>

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Limiti numerici	-	-	<p>È previsto un numero massimo di apprendisti contemporaneamente presenti in azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino a 3 dipendenti (da 0 a 3): al massimo 3; • da 4 a 9 dipendenti: non più del 100% dei dipendenti; • oltre i 9 dipendenti: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate; • aziende Artigiane: si considera il TU per l'artigianato (art. 4 L. 443/1985): <ul style="list-style-type: none"> - fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie - fino ad 8 per trasporti - fino a 9 per lavorazioni non in serie - fino a 16 per lavorazioni artistiche - tradizionali - abbigliamento su misura



Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Obblighi	<p>Il datore di lavoro non deve procedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva a quella del lavoratore con l'agevolazione; - nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero. <p>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>	<p>Il datore di lavoro non deve procedere:</p> <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 GMO; - 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 GMO 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>	<p>Formazione (professionalizzante e trasversale) per l'intera durata dell'apprendistato.</p> <p>Presenza di un Tutor o referente aziendale.</p> <p>Stabilizzazione: per le aziende che occupano più di 49 dipendenti (o dove è previsto dal Ccnl), l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
Possibile risoluzione	Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari.	Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari.	Le parti possono recedere al termine del periodo di apprendistato senza fornire giustificazione.
Cumulabilità	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro.</p> <p>È, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili (art. 13, L. 68/1999) - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (art. 2, co. 10-bis, L. 92/2012) 	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro.</p> <p>È ammesso il cumulo con la cd. super-deduzione, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 216/2023.</p>	

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Altro	<p><i>Sospensione del beneficio</i></p> <p>Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.</p> <p><i>Cessione di contratto</i></p> <p>Nell'ipotesi di cessione del contratto (ex art. 1406 c.c.) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.</p> <p><i>Cessione d'azienda o di ramo di essa</i></p> <p>La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.</p> <p><i>Zainetto incentivo</i></p> <p>In caso di fruizione parziale dell'incentivo, da parte di un altro datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro può ricevere l'agevolazione per i mesi residui e ciò indipendentemente dal fatto che, alla data della nuova assunzione, il lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (precedentemente agevolato); - abbia età maggiore dei 29 anni e 364 giorni. <p>- previsti</p>	<p><i>Cessione di contratto</i></p> <p>Nell'ipotesi di cessione del contratto (ex art. 1406 c.c.) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.</p> <p><i>Cessione d'azienda o di ramo di essa</i></p> <p>La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.</p> <p><i>Zainetto incentivo</i></p> <p>In caso di fruizione parziale dell'incentivo, da parte di un altro datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro può ricevere l'agevolazione per i mesi residui e ciò indipendentemente dal fatto che, alla data della nuova assunzione, il lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (quello precedentemente agevolato); - abbia una età maggiore dei 34 anni e 364 giorni. <p><i>Acconti 2027</i></p> <p>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>	

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Principi generali	<p>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 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>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 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. 	-
Limite di spesa	Non ci sono limiti di spesa	<p>L'esonero sarà possibile solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (34,4 mln di euro per il 2024, di 458,3 mln di euro per il 2025, di 682,5 mln di euro per il 2026 e di 254,1 mln di euro per il 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. 	Non ci sono limiti di spesa



Lavoro e Terzo settore, la valorizzazione delle competenze nel quadro degli enti del terzo settore

Gabriele Sepio

Atti del seminario EBIL 3 ottobre 2024

(ETS) passa per nuove regole volte a favorire lo sviluppo dei modelli organizzativi nell'ambito della missione indicata dalla riforma. Sotto questo punto di vista l'ordinamento impone specifiche regole per retribuzioni e compensi. Questo quanto emerge dagli artt. 8 e 16, D.Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo Settore o CTS) e dagli artt. 3 e 13, D.Lgs. 112/2017 che regola le imprese sociali. Tali norme intendono contrastare il fenomeno della distribuzione indiretta degli utili e il divario del trattamento retributivo tra dipendenti in forza presso il medesimo ente. Analizziamole nel dettaglio.

L'art. 8, comma 2, lett. b), CTS e l'art. 3, comma 2, lett. b), D.Lgs. 112/2017 stabiliscono che per gli ETS e le imprese sociali è considerata distribuzione indiretta di utili la corresponsione ai lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti per le stesse qualifiche dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. 81/2015. I limiti imposti dall'art. 8 e dall'art. 3 riguardano sia le retribuzioni dei dipendenti, titolari di un contratto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), sia i compensi dei lavoratori autonomi, prestatori di un'opera o un servizio senza vincolo di subordinazione (art. 2222 c.c.). Anche i compensi dei lavoratori con contratto di collaborazio-

ne coordinata e continuativa sono soggetti al limite del 40% (nota Min. Lav. 2088/2020). Per verificarne il rispetto, occorre individuare due valori. Il primo è la retribuzione o il compenso effettivamente percepito dal lavoratore. Per il concetto di retribuzione, non esplicitato dalla legge, occorre fare riferimento al contratto collettivo, di primo o di secondo livello, applicato dall'ETS o dall'impresa sociale, che stabilisce il trattamento economico dei dipendenti, ossia le voci retributive fisse (es., minimo contrattuale, superminimo, tredicesima, etc.) e variabili (es. straordinari, permessi retribuiti, fringe benefit, etc.). Queste voci, insieme a quelle ulteriori previste nel contratto individuale di lavoro, costituiscono la retribuzione effettiva. Il concetto di compenso è identificato, invece, nel corrispettivo pattuito nel contratto, liberamente determinato dalla parti, e dovuto dal committente per il servizio o l'opera prestato.

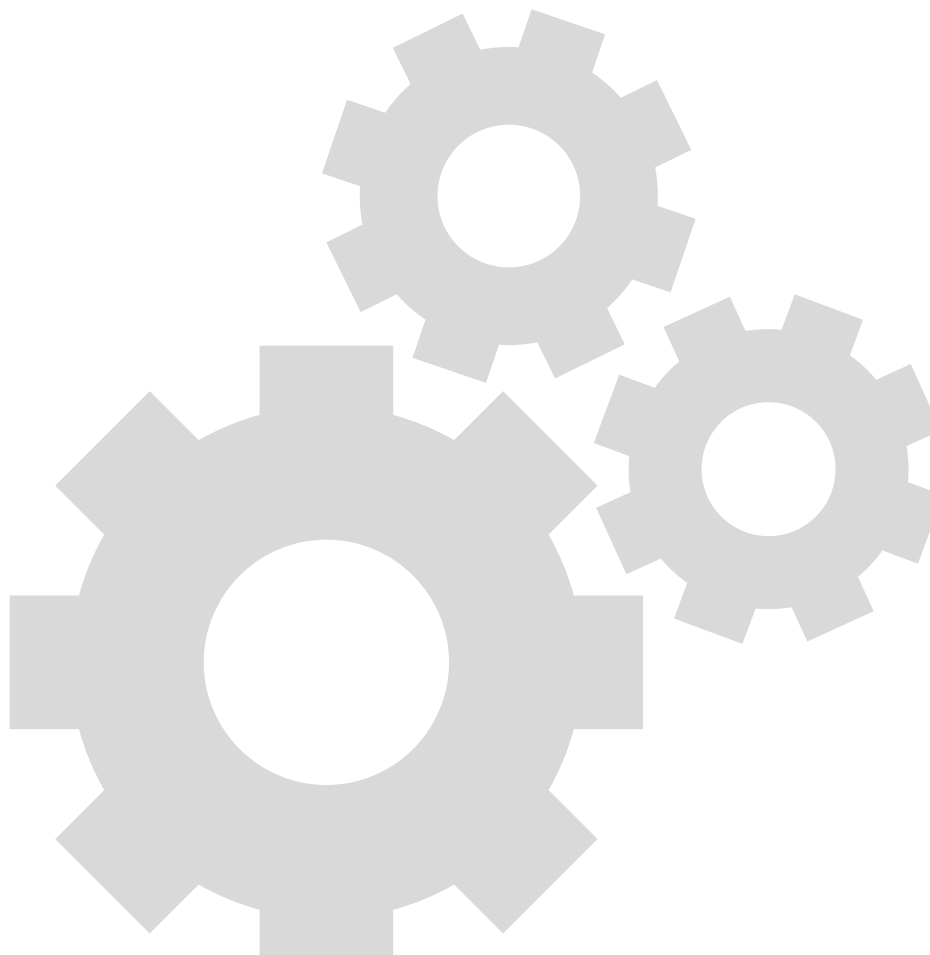
Quanto, poi, al secondo valore, cioè la "retribuzione parametro" per verificare il superamento del 40% delle retribuzioni e dei compensi effettivamente corrisposti, l'art. 8 e l'art. 3 si riferiscono a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015. Si devono, quindi, ricomprendere le voci retributive, sia fisse che variabili, previste dai contratti collettivi, applicati dagli enti, di primo o secondo livello (territoriali o aziendali), stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Incertezze applicative potrebbero sorgere dall'applicazione della retribuzione parametro anche con riferimento ai compensi dei lavoratori autonomi. Si tratterebbe, infatti, di porre a confronto due valori determinati secondo principi giuridici e schemi negoziali differenti, il contratto d'opera (art. 2222 c.c.) e il rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), i quali influiscono anche sull'individuazione del trattamento economico delle due figure di lavoratori. Si pensi, ad esempio, alla contribuzione previdenziale e assistenziale. Nel lavoro subordinato, la divisione dei contributi fra il dipendente e il datore di lavoro è generalmente a carico del datore di lavoro per due terzi e a carico del dipendente per un terzo. Nel contratto d'opera, invece, la contribuzione obbligatoria a carico del collaboratore professionale viene generalmente addebitata al committente solo in minima parte (4%), mentre il resto rimane a carico dell'autonomo. Pertanto, mentre nel caso del dipendente una quota rilevante della contribuzione resta a carico del datore di lavoro, senza incidere sulla retribuzione percepita, nel caso dell'autonomo la contribuzione resta a carico di quest'ultimo e si considera inclusa, di fatto, nel compenso pattuito. Altro riferimento rilevante può essere costituito dall'IVA. Solo l'opera o il servizio svolto dal lavoratore autonomo costituisce una prestazione di servizi, rilevante - ricorrendo i requisiti - ai fini IVA. Anche tale imposta, addebitata in rivalsa al committente ma successivamente versata all'erario dal prestatore, si considera inclusa nel compenso corrisposto

al lavoratore autonomo. Il rischio è, pertanto, quello di comparare due valori - il compenso del lavoratore autonomo e la retribuzione parametro - tra loro non omogenei. Per rendere coerente, anche per i lavoratori autonomi, la verifica del limite retributivo del 40%, si potrebbe, ad esempio, considerare nella retribuzione parametro anche la contribuzione obbligatoria a titolo di previdenza e assistenza che rimane a carico del datore di lavoro. Oppure, il compenso effettivo percepito dall'autonomo potrebbe non tenere conto dell'IVA.

Si evidenzia, poi, il limite del 40% può essere superato senza incorrere nella presunzione di distribuzione indiretta di utili. Ciò, in caso di comprovate esigenze dell'ente legate alla necessità di acquisire competenze specifiche per svolgere le attività di interesse generale (art. 5, comma 1, CTS e art. 2, comma 1 D.Lgs. 112/2017).

Infine, un secondo limite imposto, nell'ambito dei rapporti di lavoro, dall'art. 16 CTS e dall'art. 13 D.Lgs. 112/2017, prevede che ogni ETS o impresa sociale debba contenere le differenze retributive tra i dipendenti - non anche tra gli autonomi - all'interno di un rapporto uno a otto, calcolato sulla base della retribuzione annua lorda. Il parametro da prendere in considerazione è costituito, in questo caso, dalla retribuzione di un intero anno solare lavorativo, al lordo di ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente. Anche in questo caso, in presenza delle comprovate esigenze previste sopra menzionate, la differenza retributiva può essere innalzata al rapporto uno a dodici.





NEWS E APPROFONDIMENTI



NEWS E APPROFONDIMENTI

Taglio al cuneo, in busta paga vantaggi fino a mille euro annui

Enzo De Fusco, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "NT+ Fisco", 29 ottobre 2024

Dal 2025 il meccanismo diventerà strutturale: addio all'intervento sui contributi sostituito da un'indennità fino a 20mila euro e poi, in base al reddito, da una detrazione fissa e una decrescente

Dal 2025 incremento in busta paga fino a mille euro netti l'anno per chi ha retribuzioni fino a 35mila euro. Premiati anche i dipendenti con stipendio annuo da 36mila a 44mila euro. Sempre dal prossimo anno sono da considerare strutturali per le persone fisiche sia il taglio del cuneo fiscale, sia la tassazione con tre aliquote di imposta e tre scaglioni di reddito già introdotta, per il solo anno 2024, dall'articolo 1, comma 2, del Dlgs 216/2023. Sono queste alcune delle novità fiscali contenute nell'articolo 2 della legge di bilancio 2025.

Oltre alla modifica degli scaglioni di reddito e delle aliquote di imposta, la norma considera definitiva l'ampliamento fino a 8.500 euro della soglia di no tax area prevista per i redditi di lavoro dipendente che viene quindi parificata a quella già vigente a favore dei pensionati.

Il taglio del cuneo non trova più applicazione sulla quota contributiva a carico del lavoratore dipendente ma cambia pelle e si sdoppia. Vediamo come.

Fino a 20mila euro

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente che hanno un reddito complessivo non superiore a 20 mila euro in luogo della minore trattenuta contributiva è riconosciuta una somma calcolata applicando al reddito di lavoro dipendente percepito dal lavoratore una percentuale che varia a seconda dell'ammontare del medesimo reddito di categoria. In particolare, se il reddito di lavoro dipendente:

- non supera 8.500 euro, si applica la percentuale del 7,1 per cento;
- supera 8.500 euro ma non supera 15mila euro, si applica la percentuale del 5,3 per cento;
- supera 15mila euro, si applica la percentuale del 4,8 per cento.

La somma non concorre a formare il reddito e ragionevolmente non costituisce base imponibile contributiva.

Tra 20mila e 40mila euro

Se, invece, il reddito complessivo supera 20mila euro ma non 40mila euro, è riconosciuta una detrazione, da rapportare al periodo di lavoro, di importo variabile a seconda dell'ammontare del reddito complessivo del lavoratore. In particolare, la norma prevede che, se il reddito complessivo non supera 32mila euro, la detrazione è fissa ed è pari a 1mila euro. Se il reddito complessivo supera 32mila euro, spetta una detrazione decrescente al crescere del reddito, che si azzerava per i soggetti con reddito pari a 40mila euro. Il risultato di questo cambio di impostazione nel calcolo porta come conseguenza che fino a 32mila euro di reddito dal 2025 si procede in piena continuità con il passato. Al contrario per chi guadagna di più (e fino a 44mila euro di retribuzione) si registra un vantaggio che può arrivare fino a poco meno di mille euro.

L'erogazione delle retribuzioni in via automatica, cioè senza necessità di istanza da parte del lavoratore.

Qualora in sede di conguaglio risulti che i benefici non spettano, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo. Nel caso in cui il predetto importo superi sessanta euro, il recupero dello stesso è effettuato in dieci rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

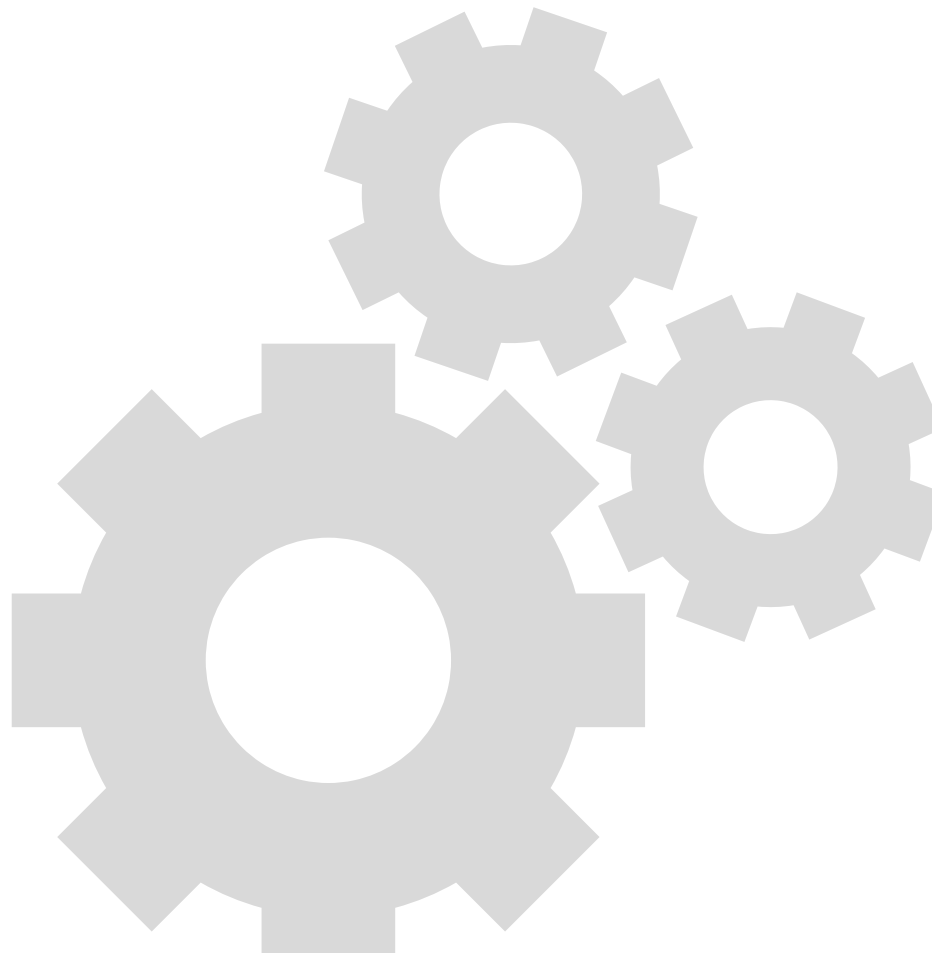
Il sostituto di imposta che riconosce le somme ai lavoratori con reddito complessivo fino a 20mila euro matura un credito che può compensare in F24.

Per determinare il reddito complessivo e il reddito di lavoro dipendente è necessario tener conto anche della quota esente del reddito agevolato ai sensi delle disposizioni che favoriscono il rientro di lavoratori in Italia. Inol-

tre, si deve tenere conto che il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

L'impatto sui conti pubblici

L'effetto complessivo annuo sui conti pubblici è pari a 12.971,8 milioni di euro l'anno, da ripartire tra l'effetto di maggiore spesa del bonus e la minore entrata di cui all'ulteriore detrazione sul reddito da lavoro dipendente compreso dell'addizionale regionale e comunale.





NEWS E APPROFONDIMENTI

Ispezioni sul lavoro, difesa preventiva dai controlli

Antonella Iacopini, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro n. 42/2024, gli Speciali"

La strategia difensiva del datore di lavoro può iniziare ancora prima dell'inizio dell'ispezione. Utili strumenti, in tal senso, sono la certificazione dei contratti e la conciliazione monocratica preventiva. Il primo viene attivato da parte del datore di lavoro, mentre il secondo prende avvio dall'Ispettorato, a seguito di una richiesta di intervento da parte di un lavoratore.

Certificazione dei contratti

La certificazione dei contratti è una procedura volontaria, con la quale si attesta che il contratto che le parti intendono sottoscrivere (es. contratto individuale di lavoro, distacco, appalto), in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, possiede i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge¹. Tale procedura è stata voluta dal legislatore con l'intento di ridurre il contenzioso in materia di lavoro. In questo modo, infatti, viene impedito che lo stesso organo ispettivo possa mettere in discussione il contenuto della certificazione, se non in conseguenza di un apposito ricorso giudiziale. In base a quanto previsto dall'art. 75 del DLgs 276/2003, infatti, al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di

¹ Unica ipotesi di certificazione obbligatoria è quella prevista per i contratti di appalto e subappalto in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, con riferimento al DPR n. 177/2011 (vd note INL 694/2024 e 1937/2024)

lavoro. Quello della certificazione è uno strumento di rilievo, specie nei confronti degli organi ispettivi, atteso che, ai sensi del successivo articolo 79, gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali. In altre parole, viene impedito allo stesso all'ispettore di mettere in discussione il contenuto della certificazione, se non in conseguenza di ricorso giudiziale. Infatti, l'articolo 80 comma 1 stabilisce che, nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione ovvero per vizi del consenso.

Le commissioni di certificazione presso le quali è possibile avviare l'iter, previste all'articolo 76 del DLgs 276/2003, sono quelle appositamente istituite presso:

- gli Enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale;
- gli Ispettorati Territoriali del Lavoro; le Province (D.M. 21 luglio 2004);
- i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (elenco commissioni);
- le Università pubbliche e private registrate nell'Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.M. 14 giugno 2004);
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Interferenza tra certificazione e attività ispettiva - Qualora nel corso di verifiche ispettive si rilevi la presenza di contratti di lavoro e/o appalto certificati ai sensi degli artt. 75 e seguenti del DLgs 276/2003 sarà necessario prestare particolare attenzione

In tali casi, secondo le indicazioni fornite in merito dall'Ispettorato, il verbale di contestazione va comunque adottato con la precisazione, tuttavia, che *l'efficacia di tale disconoscimento è condizionata al positivo espletamento del tentativo di conciliazione obbligatorio presso la Commissione di certificazione oppure, in caso la stessa non riuscisse, all'utile proposizione delle impugnazioni previste dall'art. 80 del DLgs. n. 276/2003.*²

Le irregolarità, formali o di merito, delle certificazioni di contratti di lavoro o di appalto possono essere di differenti tipologie.

Vizi della comunicazione di avvio del procedimento - Nell'ambito dei vizi procedurali, l'Ispettorato pone l'attenzione sulla comunicazione di avvio del procedimento di certificazione. Secondo quanto previsto dall'art. 78 del citato

² Nota Inl 1981/2020

Decreto legislativo, l'inizio dello stesso deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro (oggi ITL) che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione.

Gli Ispettorati devono avere la disponibilità, all'atto della comunicazione, di tutta la documentazione utile al fine di valutare l'opportunità di formulare eventuali osservazioni. In altre parole, non può essere considerata sufficiente, come di frequente si rileva, la mera indicazione delle generalità delle parti e della tipologia contrattuale per la quale viene richiesta la certificazione. Al contrario, dovrà essere allegata all'istanza di certificazione ulteriore documentazione, in primis il contratto da certificare. Di conseguenza, l'Ispettorato, in difetto, dovrà richiedere, nelle modalità indicate nel regolamento della Commissione, le integrazioni documentali necessarie a garantire l'effettiva partecipazione al procedimento certificatorio.

Detto ciò, afferma la nota in commento, *l'assenza della comunicazione al competente Ispettorato nei termini previsti dal regolamento interno ovvero l'assenza della documentazione utile a valutare il contratto da certificare, costituisce un vizio di carattere procedurale che si riverbera evidentemente sulla idoneità del provvedimento stesso a produrre i suoi effetti e che va evidenziato alla Commissione di certificazione affinché sia valutata anzitutto l'emanazione di un provvedimento di ritiro in autotutela della certificazione.*

Certificazioni rilasciate da soggetti non abilitati - L'atto certificatorio può essere, altresì, viziato dalla mancanza dei requisiti di legge che deve possedere l'ente bilaterale presso cui la Commissione di certificazione è istituita. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. h), del D Lgs 276/2003, infatti, detti enti sono esclusivamente gli "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, comparativamente più rappresentative". In sede di ricezione della comunicazione di avvio del procedimento, quindi, l'Ispettorato deve verificare la sussistenza di tali requisiti in capo all'organo di certificazione ed eventualmente eccepirne l'assenza, evidenziando la conseguente inefficacia del provvedimento di certificazione adottato, così come già chiarito dallo stesso INL con circolare 4/2018 e nota prot. 3861/2019, secondo cui le certificazioni "... possono ritenersi del tutto inefficaci sul piano giuridico, in particolare laddove le stesse siano riconducibili ad enti bilaterali che non possono ritenersi tali". Peraltro, tale irregolarità potrà essere rilevata anche nel verbale di contestazione, redatto a seguito di verifica ispettiva o, nell'ipotesi in cui tale indicazione risulti assente nel verbale, andrà comunque esplicitata nel corpo dell'ordinanza ingiunzione. Conseguentemente, in caso di impugnazione del verbale, la dife-

sa non solo contesterà l'ammissibilità del ricorso proposto avverso l'atto non definitivo ma, in via gradata, dovrà altresì sostenere la legittimità dell'adozione del verbale sulla scorta della carenza dei requisiti di legge in capo all'organo certificatore.

False certificazioni - Altra eccezione che possono muovere gli ispettori attiene la presentazione, in sede di accertamento, di atti di certificazione falsi, nel qual caso l'ispettore procederà con la segnalazione all'Autorità giudiziaria per reato di falso.

Periodo non "coperto" dal provvedimento di certificazione - In assenza di una esplicita menzione nel provvedimento di certificazione del carattere retroattivo dei suoi effetti, questi ultimi potranno decorrere esclusivamente dall'adozione dello stesso. Pertanto, eventuali provvedimenti sanzionatori adottati rispetto al periodo non coperto dal provvedimento certificativo devono essere ritenuti efficaci.

Contestazione giudiziale - Nei casi in cui gli atti di certificazione possano considerarsi, comunque, efficaci l'Ufficio, ove il personale ispettivo riscontri l'erronea qualificazione del contratto o la difformità nell'esecuzione dello stesso, valuterà l'impugnazione della certificazione, secondo la procedura prevista dall'art. 80 del DLgs 276/2003. In tal caso, si dovrà notificare dell'intenzione di attivare il procedimento di conciliazione le altre Autorità Pubbliche, nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti (in particolare INPS ed INAIL), trasmettendo la documentazione utile anche alla corretta individuazione delle imprese interessate. Successivamente a tale informativa, dovrà essere attivato il tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c., condizione di procedibilità per l'azione giudiziaria, seguendo le indicazioni già fornite con la richiamata circolare 9/2018. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione, l'organo di vigilanza potrà promuovere ricorso al giudice del lavoro ex art. 413 c.p.c. o al TAR.

La scelta della giurisdizione dipende dal tipo di vizio che si riscontra nel caso specifico. Dovrà essere percorsa la strada del ricorso giurisdizionale avanti al Tar, nel cui territorio di competenza ha sede la Commissione, nei casi in cui si rilevi violazione del procedimento o per eccesso di potere; mentre, verrà adito il giudice ordinario (del luogo in cui si trova la sede legale dell'azienda o, in caso di appalto, una sua dipendenza presso cui si svolge il rapporto) per vizi relativi al corretto inquadramento del rapporto di lavoro, rispetto alla qualificazione giuridica del contratto, oppure qualora si ravvisi una difformità tra il programma negoziale e quello che è stato effettivamente realizzato.

Come noto, l'articolo 79 stabilisce che gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono fino al momen-

to in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Tale ultima disposizione precisa che l'atto di certificazione può essere oggetto di ricorso promosso dalle parti e dai terzi, nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, presso l'Autorità Giudiziaria di cui all'articolo 413 c.p.c, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso. Inoltre, ai sensi del comma 5 del medesimo art. 80, è possibile presentare ricorso contro l'atto certificatorio avanti al Tar nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, ma unicamente per violazione del procedimento o per eccesso di potere. Ciò premesso, atteso che la certificazione produce i propri effetti non solo tra le parti ma anche verso i terzi e, quindi, anche verso gli enti preposti ad un eventuale controllo ispettivo del contratto oggetto di certificazione, appare necessario un coordinamento tra l'attività ispettiva e la certificazione.

Tuttavia, l'Ispettorato ha chiarito (nota 1981/2020) che *eventuali vizi della procedura di certificazione, rimessi ordinariamente alla giurisdizione del TAR – quali ad esempio quelli attinenti alla violazione degli obblighi di comunicazione o delle altre disposizioni del regolamento interno – potranno essere posti in evidenza incidenter tantum, anche innanzi al giudice ordinario nella complessiva rappresentazione di una vicenda giuridica che presenti vizi di merito inerenti la difformità tra contratto certificato e la sua esecuzione ma anche vizi procedurali consistenti, in particolare, nella violazione di norme poste a presidio della corretta partecipazione delle autorità pubbliche*. Fondamentale indicare puntualmente, nel ricorso, il motivo dell'impugnazione (erronea qualificazione del contratto o difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione) e ripercorrere gli elementi di fatto, raccolti in sede ispettiva, con rimando al contenuto del verbale ispettivo da cui emergono le risultanze degli accertamenti condotti e la documentazione acquisita.

L'eventuale accoglimento del ricorso³ comporta la possibilità da parte dell'Ufficio di dare seguito al verbale già adottato sub condizione dell'espletamento della procedura di contestazione della certificazione, anche in relazione ai conseguenti effetti sul piano previdenziale e assicurativo, la cui esecuzione sarà curata da INPS e INAIL, previa trasmissione di tutti gli atti utili. Dalla data del passaggio in giudicato della sentenza, quindi, decorrerà il termine di cui all'art. 16 della L. 689/1981 con possibilità, in caso di inadempimento, di redigere rapporto ai sensi del successivo art. 17.

³ Circolare 9/2018

La conciliazione monocratica

Lo strumento privilegiato di lavorazione delle richieste d'intervento è la conciliazione monocratica, di cui all'art. 11 del DLgs. 124/2004, istituito utile sia alla risoluzione delle controversie sia alla deflazione del carico di lavoro ispettivo. Le richieste d'intervento devono essere preventivamente analizzate al fine di individuare la sussistenza di elementi significativi che portino a ritenere necessario l'intervento ispettivo in luogo dell'attivazione della procedura conciliativa, come nei casi in cui emergano elementi che evidenziano fenomeni di irregolarità di particolare gravità, anche di natura penale, o riguardino fenomeni di elusione diffusi sul territorio. Anche se il lavoratore, nel presentare richiesta di intervento, segnala un eventuale dissenso preventivo ad avviare il tentativo di conciliazione, ciò non avrà alcun valore e si potrà comunque procedere alla convocazione delle parti⁴.

Peraltro, va sempre ricordato quanto chiarito con la direttiva del 18 settembre 2008, ossia che la presentazione di una richiesta di intervento non rappresenta una istanza di parte (art. 2, comma 1, della legge 241/1990) e, pertanto, non comporta alcun obbligo di dare corso alla verifica ispettiva. Così come, la successiva circolare del Ministero 36/2009 ha precisato come possano essere prese in considerazione solo le richieste di intervento non «palesamente pretestuose», «oggettivamente inattendibili» e «prive di ogni fondamento».

Si tratta di una procedura conciliativa, che si svolge davanti ad un singolo funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro e l'Ispettorato di Area Metropolitana competente per territorio, al termine della quale viene redatto un verbale di accordo, con la manifestazione di volontà delle parti (datore di lavoro e lavoratore) di riconoscere la natura, la durata, le caratteristiche e le modalità di svolgimento di un rapporto di lavoro che è effettivamente intercorso tra le stesse.

Presupposto fondamentale per l'attivazione dell'iter conciliativo è l'attinenza delle questioni, segnalate nella richiesta di intervento, a diritti patrimoniali del lavoratore (es. lavoro nero, ore di straordinario non pagate, indennità non riconosciute).

La convocazione delle parti - Una volta che l'ufficio ha optato per la trattazione della richiesta con un tentativo di conciliazione, si procede a convocare le parti. Il lavoratore deve essere informato della facoltà, prevista dall'articolo 11, comma 2, di farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti, cui abbiano conferito specifico mandato. Lavoratore e datore di lavoro possono anche scegliere di farsi rappresentare da terzi, previa delega⁵.

⁴ Cfr. Circolare MLPS 36/2009

⁵ La lettera circolare 12086/2011 ha fornito appositi chiarimenti sulla formalizzazione della delega a terzi nella conciliazione monocratica. È sufficiente una delega a conciliare sottoscritta dalla parte, corredata della copia di un valido documento d'identità, ovvero l'autentica rilasciata dal funzionario del Comune a ciò addetto o dall'Avvocato che rappresenta ed assiste il proprio cliente.

Il funzionario conciliatore, nel corso della procedura, dovrà illustrare alle parti le possibili conseguenze dell'avvio del procedimento ispettivo, sia in termini di effetti, sia in termini di tempistica in ordine alla definizione degli accertamenti. Al datore di lavoro vengono prospettate le conseguenze, derivanti dal mancato raggiungimento dell'accordo (l'attivazione del procedimento ispettivo) ed i benefici che deriverebbero dal raggiungimento dello stesso, sia sul piano sanzionatorio che su quello contributivo.

È anche possibile concordare un rinvio del tentativo di conciliazione qualora in sede di primo incontro le parti non trovino subito un accordo ma il funzionario verifichi la possibilità di raggiungerlo in un secondo momento.

Le dichiarazioni verbalizzate in sede di tentativo di conciliazione monocratica non possono essere utilizzate a scopi diversi da quelli conciliativi e, quindi, neanche ai fini ispettivi in caso di conciliazione conclusasi con esito negativo. Circa i profili procedurali, il tentativo di conciliazione può essere effettuato non necessariamente con la presenza fisica delle parti, ma anche attraverso strumenti informatici di comunicazione da remoto, che consentano però l'identificazione degli interessati o dei soggetti dagli stessi delegati e l'acquisizione della loro volontà espressa. In tali ipotesi il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato»⁶.

I vantaggi per il datore di lavoro - Se per il lavoratore denunciante il vantaggio della conciliazione consiste in una rapida soluzione della controversia, le conseguenze positive per il datore di lavoro, se all'accordo segue il versamento del dovuto al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali sulle predette somme, consistono nell'estinzione del procedimento ispettivo (si evita il controllo ispettivo e le sanzioni amministrative eventualmente comminate in relazione alle violazioni denunciate dal lavoratore e accertate in sede di ispezione) e dell'obbligo di pagamento delle eventuali sanzioni civili, legate al mancato versamento dei contributi e dei premi.

In effetti, il riconoscimento di un debito previdenziale, a seguito di conciliazione monocratica, costituisce un'ipotesi di denuncia spontanea, assimilabile ad un'omissione contributiva, e non già ad un'evasione.

Si pensi, ad esempio, all'ipotesi di lavoro nero. Con una soluzione in sede di conciliazione monocratica, qualora le parti riconoscano che fra di loro è intercorso un periodo di lavoro subordinato, a fronte di una regolarizzazione del lavoratore, del pagamento dei crediti retributivi maturati e del versamento dei contributi dovuti all'INPS ed all'INAIL, il datore di lavoro non incorrerà nella gravosa "maxisanzione" per lavoro sommerso.

Accordo raggiunto - Se le parti si presentano (personalmente o rappresentate) e raggiungono un accordo sulle questioni oggetto della richiesta di intervento,

⁶ d.d. 56 del 22 settembre 2020 e circolare Inl 4/2020.

il verbale (esente da imposta di bollo) acquisisce piena efficacia, con effetto, come sopra anticipato, rispetto al procedimento ispettivo, che si estingue, se e quando il datore di lavoro provvede materialmente, nel termine stabilito nel verbale di accordo, al pagamento integrale delle somme dovute, a qualsiasi titolo, al lavoratore ed anche al versamento totale dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti⁷. Va sottolineato che tali importi non possono essere oggetto di reciproche concessioni tra le parti ma dovranno essere determinati sulla base della legislazione vigente, quindi con riferimento al rispetto dei minimali contributivi, riguardo alle somme concordate.

Il conciliatore monocratico è chiamato non solo a prendere atto della volontà manifestata dalle parti ma soprattutto a promuovere in modo attivo il raggiungimento di una intesa possibile, anche prospettando ipotesi di soluzione conciliativa praticabili. Se il conciliatore dovesse, invece, riscontrare un atteggiamento vessatorio del datore di lavoro, che induce il lavoratore a manifestare un consenso alla conciliazione su elementi sostanziali del tutto o in parte non corrispondenti al vero, ha la facoltà di rifiutare la sottoscrizione del verbale di accordo fra le parti⁸.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare all'Ispettorato competente l'avvenuto integrale adempimento, entro il termine ultimo stabilito nel verbale di accordo, in tutti i casi in cui il debito patrimoniale retributivo e la conseguente valorizzazione previdenziale non sia adempiuto, contestualmente alla sottoscrizione del verbale di conciliazione (es. nell'ipotesi di rateizzazione del credito).

Non possono essere concluse conciliazioni monocratiche «a carattere novativo», che si risolvono nella corresponsione di una somma di denaro da parte del datore di lavoro a mero titolo transattivo.

Il verbale di conciliazione monocratica può essere dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata⁹.

Mancato accordo - Se le parti si presentano, personalmente o mediante proprio rappresentate, ma non viene raggiunto un accordo, il tentativo di conciliazione monocratica si considera non riuscito, con la conseguente ripresa del procedimento ispettivo (art. 11, comma 5). Alla medesima conclusione si giunge, ovviamente, anche nel caso in cui una o entrambe le parti convocate non si presentino al tentativo di conciliazione.

A questo punto, però, si possono distinguere due diverse conseguenze. Se la causa del fallimento della conciliazione è addebitabile ad un comportamento

⁷ Cfr. circolare Inps 132/2004 e circolare Inail 86/2004.

⁸ Cfr. circolare 36/2009: il conciliatore può non sottoscrivere l'accordo raggiunto dalle parti se lo stesso appare «manifestamente volto ad eludere l'applicazione della tutela pubblicistica prevista a favore dei lavoratori oppure a preconstituire false posizioni previdenziali».

⁹ Vd. Art. 11, comma 3 bis, Dlgs 124/2004, introdotto dalla legge 183/2010.

tenuto dal lavoratore, che, ad esempio, non si è presentato, non deve necessariamente seguire l'accertamento ispettivo, soprattutto qualora nella richiesta di intervento non siano presenti sufficienti elementi utili ad un possibile riscontro dei fatti denunciati¹⁰. Diversamente, se la causa è addebitabile all'indisponibilità a conciliare del datore di lavoro, seguirà verosimilmente la verifica ispettiva. Dell'eventuale assenza delle parti o di una di esse verrà dato conto con apposita verbalizzazione a cura del funzionario conciliatore. Sul punto, la nota 7615/2012 ha precisato che la mancata disponibilità a presentarsi costituisce «un indice di scarsa volontà collaborativa nel ricercare potenziali soluzioni alla controversia insorta con il lavoratore e, pertanto, di norma, ha come prioritaria conseguenza l'attivazione di un procedimento ispettivo», il quale non si limiterà alla verifica della sola fattispecie oggetto della richiesta di intervento, avviata a conciliazione monocratica, «ma potrà riguardare la complessiva regolarità della realtà aziendale sotto il profilo lavoristico e previdenziale nonché, ove ne sussistano i presupposti, anche il rispetto della normativa prevenzionistica e di sicurezza sul lavoro».

¹⁰ Cfr. Nota MLPS 7615/2012: dalla richiesta di intervento «non scaturisce pertanto alcun obbligo per l'Amministrazione di dare necessariamente corso alla verifica ispettiva». Se i contenuti della richiesta non sono circostanziati e corredati da obiettivi elementi di supporto (documentali o testimoniali), «ovvero quando dalla presentazione dell'istanza sia trascorso un lasso temporale significativo ai fini della concreta possibilità di effettuare un proficuo accertamento», quando i fatti denunciati siano particolarmente datati, oppure se si tratta di un datore di lavoro domestico o privo di una «organizzazione» e strutturazione aziendale, «non può affermarsi un obbligo assoluto di procedere comunque all'accesso ispettivo» e la richiesta di intervento potrà essere archiviata «motivandone, sia pur sinteticamente, le ragioni».



NEWS E APPROFONDIMENTI

Patente a crediti: schemi di sintesi

Barbara Garbelli e Massimiliano Matteucci, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Guida al Lavoro n. 39/2024, gli Speciali"

I passaggi operativi della patente

<p>SOGGETTI INTERESSATI</p>	<p>La patente è OBBLIGATORIA per tutte le imprese del settore edile</p> <p>Si applica inoltre a TUTTE LE IMPRESE E AI LAVORATORI AUTONOMI CHE PRESTANO ATTIVITA' IN UN CANTIERE TEMPORANEO O MOBILE (art. 89, c. 1, lett. a, D.Lgs. 81/2008) indipendentemente dal tipo di attività svolta</p> <p>SONO ESCLUSI:</p> <p>Chi effettua solo fornitura di materiale</p> <p>Chi presta attività intellettuale</p> <p>I titolari di attestazione SOA pari o superiore alla III categoria</p>
<p>MODALITA DI RICHIESTA</p>	<p>La patente viene richiesta DAI SOGGETTI INTERESSATI o per il tramite di un SOGGETTO DELEGATO, attraverso il sito internet dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che rilascerà la patente in FORMATO DIGITALE</p>
<p>REQUISITI</p>	<p>In fase di richiesta on line, il soggetto interessato AUTOCERTIFICA di essere in possesso di:</p> <p>certificato di iscrizione alla CAMERA DI COMMERCIO;</p> <p>DURC in corso di validità;</p> <p>DVR (documento di valutazione dei rischi), qualora sia occupato in azienda almeno un lavoratore (compresi i soci ed i collaboratori);</p> <p>attestati di FORMAZIONE OBBLIGATORIA in tema di SALUTE E SICUREZZA;</p> <p>nomina dell'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) qualora sia occupato in azienda almeno un lavoratore (compresi i soci ed i collaboratori);</p> <p>certificazione di regolarità fiscale</p>

<p>INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA PATENTE</p>	<p>La patente identifica: data a numero di rilascio della patente di credito i dati del TITOLARE DELLA PATENTE (persona giuridica, imprenditore persona fisica, lavoratore autonomo); i dati del SOGGETTO RICHIEDENTE; il punteggio attribuito al momento del rilascio della patente, unitamente agli aggiornamenti in tempo reale; la decurtazione dei crediti e gli illeciti che l'hanno causata; l'eventuale provvedimento di sospensione o revoca</p>
<p>NUMERO DI CREDITI INIZIALI</p>	<p>il credito iniziale RICONOSCIUTO A TUTTI I RICHIEDENTI è pari a 30. Ai 30 crediti si possono aggiungere: ulteriori 30 crediti per anzianità di impresa, di cui 10 rilasciabili già al momento di emissione della patente e 20 attribuibili nel tempo, in funzione della regolarità mantenuta dall'impresa o dal lavoratore autonomi; ulteriori 40 crediti, attribuibili nel tempo, in funzione degli investimenti fatti in materia di salute e sicurezza IL SISTEMA DI CREDITO AGGIUNTIVO, CHE PORTA FINO A 100 CREDITI MATURABILI NEGLI ANNI, è SUBORDINATO ALLA PUBBLICAZIONE DEL DECRETO MINISTERIALE, ATTUALMENTE IN BOZZA</p>
<p>NUMERO MINIMO DI CREDITI</p>	<p>15 CREDITI. è possibile reintegrare i crediti attraverso attività riconosciute da apposita commissione, che provvederà ad integrare i crediti. IL SISTEMA DI REINTEGRAZIONE DEL CREDITO è SUBORDINATO ALLA PUBBLICAZIONE DEL DECRETO MINISTERIALE, ATTUALMENTE IN BOZZA</p>
<p>DECURTAZIONE DEI CREDITI</p>	<p>i crediti possono essere decurtati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in caso di VIOLAZIONE DELLE NORME DI SALUTE E SICUREZZA contenute nell'Allegato I-bis al D.Lgs.81/2008 Esempio: omesso DVR: -5 crediti Infortunio occorso in seguito al mancato rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza: da -5 a -20 crediti, a seconda della gravità dell'accaduto. Attenzione: alcuni inadempimenti provocano, oltre alla decurtazione dei crediti, la sospensione dell'attività imprenditoriale, ex art.14, D.Lgs.81/2008 LA DECURTAZIONE AVVIENE SOLO A SEGUITO DI PROVVEDIMENTI DEFINITIVI.</p>
<p>SOSPENSIONE/REVOCA</p>	<p>SI, la patente può essere sospesa da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, FINO A 12 MESI, nel caso in cui si verificano infortuni mortali o che provochino INABILITA' PERMANENTE, assoluta o parziale. La patente è, inoltre, REVOCATA nei casi in cui è accertata in via definitiva, in sede di controllo successivo al rilascio, LA NON VERIDICITA' di una o più dichiarazioni rese sulla presenza dei requisiti. Decorsi 12 mesi dalla revoca, si può richiedere il rilascio di una nuova patente.</p>
<p>LE SANZIONI</p>	<p>Le sanzioni saranno comminate a COMMITTENTE e TITOLARE DELLA PATENTE, nel caso in cui sia permesso l'accesso in cantiere senza patente o con patente dotata di un credito inferiore a 15. La sanzione, di natura amministrativa, è pari al 10% DEL VALORE DEI LAVORI E, COMUNQUE, NON INFERIORE A 6.000 EURO</p>
<p>REGOLE PER IL PERIODO TRANSITORIO</p>	<p>Invio della PEC entro e non oltre il 31 ottobre 2024, a cui deve corrispondere la compilazione della procedura ordinaria on line.</p>

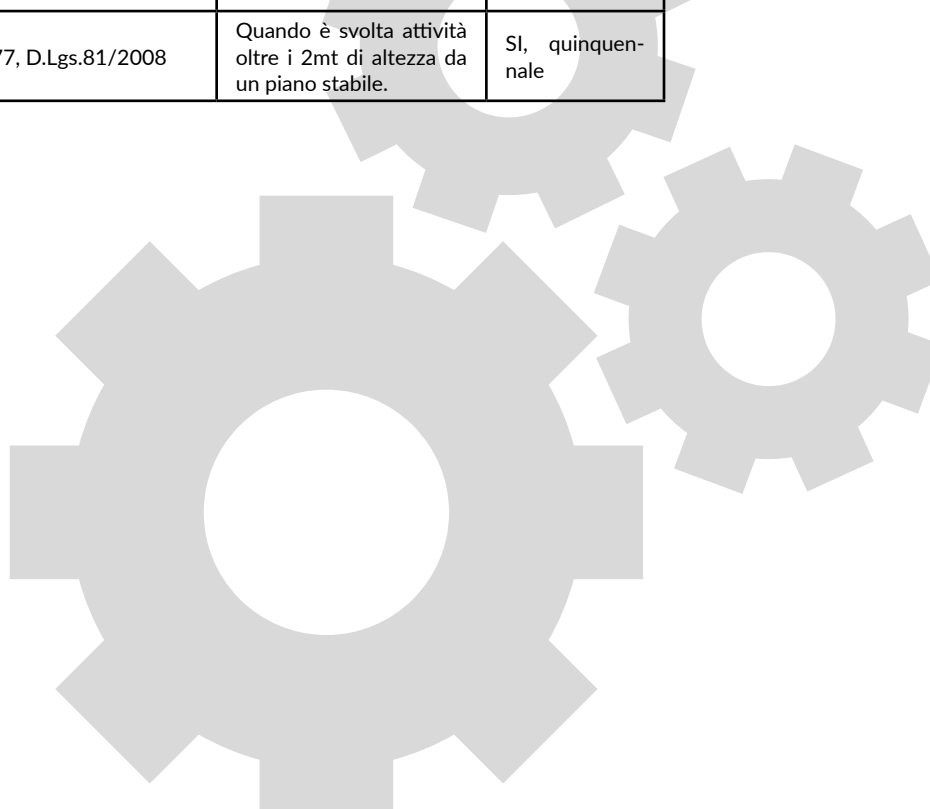
I requisiti richiesti ai vari soggetti

	ISCRIZIONE CAMERA DI COMMERCIO	FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA	DURC	DVR	DURF	DESIGNAZIONE RSPP
SINGOLO LAVORATORE AUTONOMO/ ARTIGIANO	SI	Solo formazione specifica	SI	NO		NO
SINGOLO LAVORATORE AUTONOMO/ ARTIGIANO Con dipendenti	SI	SI	SI	SI		SI
SINGOLO LAVORATORE AUTONOMO/ ARTIGIANO Con tirocinanti	SI	SI	SI	SI		SI
IMPRESA FAMILIARE ART. 230-bis CC Senza dipendenti	SI	Solo formazione specifica	SI	NO		NO
IMPRESA FAMILIARE ART. 230-bis CC Con dipendenti	SI	SI	SI	SI		SI
IMPRESA FAMILIARE ART. 230-bis CC Con tirocinanti	SI	SI	SI	SI		SI
SOCIETA' (SNC, SAS, SRL, SRLS) Senza dipendenti	SI	SI	SI	SI		SI
SOCIETA' DI CAPITALI A SOCIO UNICO (SRL, SRLS) Senza dipendenti	SI	Solo formazione specifica	SI	NO		NO
SOCIETA' DI CAPITALI / DI PERSONE Con dipendenti	SI	SI	SI	SI		SI
SOCIETA' DI CAPITALI / DI PERSONE Con tirocinanti	SI	SI	SI	SI		SI
QUALSIASI TIPO DI IMPRESA / ARTIGIANO Solo con CO.CO.CO. che opera in cantiere con l'artigiano	SI	SI	SI	SI		SI
QUALSIASI TIPO DI IMPRESA / ARTIGIANO Solo con CO.CO.CO. che non opera nei locali dell'artigiano/cantiere	SI	Solo formazione specifica	SI	NO		NO

Gli obblighi formativi previsti dalla normativa vigente

<p>L'ART. 73, C. 5, D.LGS. 81/2008 PREVEDE CHE L'UTILIZZO DI DETERMINATE ATTREZZATURE, INDIVIDUATE IN SEDE DI ACCORDO STATO REGIONI E PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO, RICHIEDA UNA SPECIFICA ABILITAZIONE (PATENTINO)</p> <p>Accordo Stato Regioni 22.2.2012</p>	
<p>Le attrezzature di lavoro per le quali è imposto il conseguimento di una specifica abilitazione sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. piattaforme di lavoro mobili elevabili; 2. gru a torre; 3. gru mobile; 4. gru per autocarro; 5. carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo; 6. trattori agricoli e forestali; 7. macchine movimento terra; 8. pompa per calcestruzzo. 	<p>TUTTI I CORSI NECESSITANO DI AGGIORNAMENTO PERIODICO ogni 5 anni</p>
<p>L'ART. 73-BIS INTRODUCE UN NUOVO OBBLIGO DI FORMAZIONE</p>	
<p>Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore</p>	

TIPOLOGIA DI CORSO	RIFERIMENTO NORMATIVO	QUANDO È NECESSARIO?	AGGIORNAMENTO SI/NO
PIMUS montaggio ponteggi	Allegato XXI D.Lgs. 81/2008	Quando è previsto l'allestimento di un ponteggio	SI, quadriennale
LAVORI IN QUOTA	Artt. 37 e 77, D.Lgs.81/2008	Quando è svolta attività oltre i 2mt di altezza da un piano stabile.	SI, quinquennale



<p>DPI III categoria</p>	<p>Art.77, c. 5 , D.Lgs.81/2008</p>	<p>Proteggono il lavoratore da danni gravi o permanenti per la sua salute o dal rischio di morte.</p> <p>Quest'ultimi forniscono protezione contro (allegato I del regolamento):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. agenti biologici potenzialmente mortali; 2. atmosfere prive o carenti di ossigeno; 3. miscele e sostanze pericolose per la salute; 4. radiazioni ionizzanti; 5. ambienti ad alta temperatura con effetti paragonabili a quelli di una temperatura dell'aria ad almeno 100°; 6. ambienti a bassa temperatura con effetti paragonabili a quelli di una temperatura dell'aria pari o inferiore ai -50°; 7. cadute dall'alto; 8. scosse elettriche e impieghi lavorativi sotto tensione; 9. tagli causati da seghe a catena portatili; 10. getti a pressione elevata; 11. annegamento; 12. ferite da coltello o proiettile; 13. rumori parzialmente o completamente dannosi per la salute uditiva. <p>ESEMPIO: ELMETTO, IMBRACATURA, AUTO-RESPIRATORI</p>	<p>SI, quinquennale</p>
--------------------------	-------------------------------------	---	-------------------------