Studio Venturin

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

In arrivo la **PATENTE A PUNTI** nei cantieri
E altre importanti novità

Incremento dell'attività di vigilanza e patente a punti per le imprese ed i cantieri.

Questo è quanto previsto dal decreto legge dello scorso 2 marzo, per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR.

A partire dal prossimo 1° ottobre, le imprese ed i lavoratori autonomi che operano nei cantieri saranno titolari di una patente rilasciata dall'INL che varrà 30 punti che saranno diminuiti - come per la patente di guida - a seconda dalla gravità della violazione.

Quali sono le altre novità?

PATENTE A PUNTI PER LE IMPRESE

Introduzione di un nuovo sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (c.d. patente a crediti), obbligatoria per operare nell'ambito di cantieri edili a partire dal prossimo 1° ottobre. La patente sarà rilasciata dall'Ispettorato Nazionale del lavoro e varrà 30 punti che saranno diminuiti - come la patente di guida - di punti il cui peso dipende dalla gravità della violazione (un incidente mortale costerà 20 punti).

Gli atti ed i provvedimenti emanati in relazione al medesimo accertamento ispettivo non potranno nel complesso comportare una decurtazione superiore a 20 crediti".

Se si scende sotto i 15 punti non sarà possibile accedere alle gare d'appalto ma ulteriori 5 punti potranno essere recuperati con attività formative. Dalla "patente" saranno esonerate le imprese del settore delle costruzioni in possesso dell'attestato di qualificazione SOA.

La patente sarà rilasciata, in formato digitale, subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente:

a. Iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
b. Adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi;
c. Adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi;
d. Possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);
e. Possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
f. Possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

CONGRUITÀ MANODOPERA IN EDILIZIA

Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, **verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva**.

Attenzione: Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa

regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso.
Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del committente.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA E SANZIONI

Il Governo intende potenziare l'attività di vigilanza, sia assumendo ispettori tecnici e carabinieri con funzioni ispettive, sia sbloccando le assunzioni del personale di vigilanza dell'INPS e dell'INAIL.

Alle sanzioni in materia di somministrazione illecita, distacco improprio, appalto di mera manodopera - che saranno aggravate, si affiancherà un sistema di sanzioni penali per scoraggiare l'utilizzo improprio di questi istituti e un regime di responsabilità solidale applicabile anche all'appaltatore fittizio.

Particolare attenzione sarà prestata alla compliance che in materia di lavoro può voler dire maggiore attenzione alla qualificazione delle imprese rispetto all'attività che vanno a svolgere e un regime di favore nei confronti di chi adempie spontaneamente sanando le inadempienze.

LAVORO DOMESTICO ED ESONERO CONTRIBUTIVO

Si intende favorire anche l'emersione dei rapporti di lavoro domestico riconoscendo uno sgravio contributivo fino a 3.000 euro per chi impiega "badanti" per l'assistenza di anziani, non autosufficienti e a basso reddito.

Nello specifico si tratta di un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico (che possieda un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) in corso di validità, non superiore ad € 6.000) nel limite massimo di importo di € 3.000 su base annua,

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.

AGEVOLAZIONI E DURC

Il godimento dei benefici contributivi e normativi in materia di lavoro e legislazione sociale saranno subordinati non solo al possesso del DURC e al rispetto degli altri obblighi di legge e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali leader, ma anche all'assenza di violazioni in tema di lavoro e legislazione sociale, 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.

Resta fermo il diritto ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, nonché delle violazioni accertate entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Il percorso parlamentare del Decreto Legge probabilmente apporterà modifiche ed integrazioni al testo sopra accennato delle quali vi terremo aggiornati.

ALTRE NOVITÀ IN AMBITO LAVORISTICO.

Nella legge di conversione del decreto legge cd. Milleproroghe la modifica dei contratti a termine

Estesa fino al 31 dicembre 2024 (in luogo del 30 aprile 2024) la possibilità per le parti contraenti il contratto individuale di lavoro, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustifichino l'apposizione di un termine superiore ai 12 mesi.