

Disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro

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

Art. 30 Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI

- Comma 1, lettera a)

Si integrano le condizioni richieste al fine di poter usufruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

In particolare, oltre al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, viene richiesta anche l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ciò, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- Comma 1, lettera b)

Rimanendo in materia di fruizione dei suddetti benefici normativi e contributivi, viene previsto che tale diritto permane anche in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente, nonché delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ciò, a condizione che la regolarizzazione avvenga entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso in cui siano accertate violazioni amministrative che non possano essere oggetto di regolarizzazione (tramite gli strumenti della diffida obbligatoria, della disposizione, ovvero della prescrizione obbligatoria), viene previsto che il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Tale disposizione pone rimedio all'ipotesi di perdita di benefici di importo particolarmente rilevante a fronte di violazioni di lievissima entità.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI APPALTI, SUBAPPALTI, DISTACCO E SOMMINISTRAZIONE

- Comma 2

Attraverso l'integrazione dell'art.29 del d.lgs. n.276/03, inerente il contratto d'appalto e la responsabilità solidale che si applica all'intera filiera degli appalti, si introduce una disposizione simile, ma non del tutto sovrapponibile, a quella prevista nel codice dei contratti pubblici (art. 11 D.lgs. n. 36/2023), con la finalità di contrastare il fenomeno dell'esternalizzazione delle attività al solo scopo di abbattere il costo del lavoro a danno dei lavoratori.

In sostanza, prevede che ai lavoratori coinvolti in appalti o subappalti debba essere garantito un trattamento economico complessivo che non sia inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi nazionali e territoriali "maggiormente applicati" nel settore "strettamente connesso con l'attività oggetto" dell'appalto e nella zona geografica dove si svolge l'appalto.

Sebbene sia chiaro l'intento di assicurare a questi lavoratori condizioni economiche eque, tuttavia si ritiene che la norma sia di difficile applicazione e che non tenga conto del contesto di relazioni industriali presenti nel Paese. La norma, pertanto, rischierebbe o di restare inapplicata o di creare appesantimenti burocratici a imprenditori e operatori del diritto.

Si evidenzia a tale proposito, che le suddette disposizioni sono entrate in vigore dal 2 marzo 2024, data di pubblicazione in G.U. del decreto-legge.

Si estende inoltre la responsabilità solidale a tutti i soggetti coinvolti negli appalti illeciti. Ipotesi rispetto alla quale fino ad ora l'appaltatore fittizio non veniva considerato responsabile dal punto di vista contributivo non essendo il reale fruitore delle prestazioni di lavoro.

Detta estensione si applica nelle ipotesi di utilizzatore che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro:

- da parte di soggetti diversi dalle agenzie di somministrazione di lavoro appositamente abilitate ai sensi dell'art.4 del D.lgs. n.276/2003;

- tramite agenzie abilitate, ma al di fuori dei limiti previsti ai fini della somministrazione stessa.

Infine, la responsabilità solidale viene estesa anche ai casi di appalto/subappalto o distacco non genuini, in quanto privi dei requisiti richiesti. Ciò consente di applicare la stessa tutela sia ai lavoratori impiegati in appalti/subappalti e distacchi illeciti sia a quelli utilizzati in appalti/subappalti e distacchi genuini.

INASPIMENTO REGIME SANZIONATORIO PER LAVORO IRREGOLARE

- Comma 3

Il dispositivo prevede l'inasprimento delle seguenti sanzioni in materia di lavoro irregolare:

- aumento del 30% dell'importo delle sanzioni amministrative previste in caso di impiego di lavoratori in nero (c.d. maxisanzione per lavoro in nero);
- aumento del 20% degli importi dovuti per gli illeciti di cui all'art.18 del D.lgs. n.276/03 inerenti in particolare la somministrazione illecita/fraudolenta, gli appalti e i distacchi privi di requisiti, ecc.);

Si dispone altresì l'aumento del 20% degli importi delle sanzioni previste in caso di violazione delle seguenti disposizioni:

- obbligo di comunicare al Ministero del lavoro il distacco di lavoratori in Italia (art. 12, D.lgs. n.136/2016);
- rispetto della media oraria di 48 ore di lavoro, per ogni periodo di sette giorni, comprese le ore di lavoro straordinario (art.4, D.lgs. n.66/2003 sanzionato dall'art.18-bis comma 3);
- rispetto del riposo giornaliero di 11 ore da fruire in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (art.7 del D.lgs. n.66/2003, sanzionato dall'art.18-bis comma 4).

- Comma 4

Al fine di contrastare il grave fenomeno della somministrazione abusiva di personale, si reintroduce un sistema sanzionatorio di carattere penale, in sostituzione di quello attuale amministrativo, applicabile nelle seguenti ipotesi:

- esercizio non autorizzato della somministrazione di lavoro. L'illecito è 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. Se non vi è scopo di lucro, anche in caso di esercizio non autorizzato di intermediazione di manodopera, la pena è dell'arresto fino a due mesi o dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000;
- esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione di personale e supporto alla ricollocazione di personale - lettere d) e e) dell'art.4, c.1 del D.lgs. n.276/03. L'illecito è punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi o l'ammenda da euro 900 ad euro 4.500. Se non vi è scopo di lucro la pena è dell'arresto fino a quarantacinque giorni o dell'ammenda da euro 300 a euro 1.500;
- nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati - ex art. 4, c.1, lettera a) e b) - o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o l'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;
- casi di appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;

Vengono inoltre introdotte le seguenti sanzioni:

- quando 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, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (c.d. "somministrazione fraudolenta");
- nel caso in cui nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti di cui all'art.18 del D.lgs. n.276/03, gli importi delle sanzioni previste dallo stesso articolo, sono aumentati del venti per cento (c.d. "ipotesi di recidiva");
- l'importo delle sanzioni previste dall'art.18 del D.lgs. n.276/03, non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000;

Infine, quale dispositivo di coordinamento con il suddetto regime sanzionatorio, si dispone l'abrogazione dell'art.38-bis del D.lgs. n.81/2015 in materia di somministrazione fraudolenta.

"LISTA DI CONFORMITA' INL" PER I DATORI DI LAVORO VIRTUOSI

- Comma 7

La disposizione in esame introduce una premialità in favore dei datori di lavoro che dimostrino comportamenti virtuosi nella gestione dei rapporti di lavoro. In particolare, si prevede che qualora 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, in caso non emergano violazioni o irregolarità l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo consenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato denominato "Lista di conformità INL".

- Comma 8

I datori di lavoro, cui è stato rilasciato l'attestato di cui sopra, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro 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.

- Comma 9

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 di conformità INL.

CERTIFICATO DI CONGRUITA' DELLA MANODOPERA NEGLI APPALTI

- Comma 10

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

VERSAMENTO DEL SALDO FINALE NEGLI APPALTI PRIVATI

- Comma 12

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

- Comma 13

All'accertamento della violazione di cui sopra, nonché, nel caso di appalti privati, all'irrogazione delle relative sanzioni provvedono gli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale, ferme restando le rispettive competenze previste a legislazione vigente, anche sulla base di segnalazioni di enti pubblici e privati.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER DATORI DI LAVORO DOMESTICO

- Commi 15-18

È introdotto uno specifico esonero contributivo a favore dei datori di lavoro domestico, al fine di promuovere il miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e a favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente.

In particolare, dalla data che sarà comunicata dall'INPS e fino al 31/12/2025, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani di almeno 80 anni di età, titolari di indennità di accompagnamento (art. 1, c. 1, L. n. 18/1980), è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro:

per un periodo massimo di 24 mesi;

nel limite di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale;

nel rispetto delle risorse stanziare.

È fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il beneficio non spetta:

ai datori di lavoro in possesso di un ISEE per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria (art. 6, DPCM n. 159/2013) superiore a 6.000 euro;

nel caso in cui tra il lavoratore e il datore di lavoro o altra persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di sei mesi;

in caso di assunzione di parenti o affini, salvo che il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di cui all'art. 1, c. 3, secondo periodo, numeri da 1 a 5, DPR n. 1403/1971 (assistenza invalidi di guerra, per causa di servizio, del lavoro, civili; assistenza ciechi civili; prestazioni di opere nei confronti dei sacerdoti secolari di culto cattolico; prestazioni di servizi a componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare).

NUOVO SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI AUTONOMI NEI CANTIERI

- Comma 19

Partirà **dal 1° ottobre 2024** un nuovo Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, tramite crediti che si riducono a seconda della gravità delle inadempienze fino ad un massimo di 20 punti per l'infortunio mortale di un lavoratore.

La cosiddetta **"patente a punti"** troverà inizialmente applicazione per imprese che operano nei cantieri temporanei e mobili (definiti nell'art. 89 co. 1 lett.a, del D. Lgs. 81/08, ossia "qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X"). Successivamente, è possibile l'estensione ad altri ambiti di attività individuati da un DM, sulla base di quanto previsto da uno o più accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Non saranno tenute al possesso della patente a punti, le imprese con l'attestato di qualificazione SOA.

In sostanza, viene sostituito integralmente l'art. 27 del D. Lgs. 81/2008, prevedendo una "Patente" che verrà rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL). Le informazioni relative ai punti confluiranno, una volta implementata, in un'apposita sezione dedicata del "portale nazionale del sommerso". È rimandata ad un successivo DM l'individuazione delle modalità di presentazione della richiesta di rilascio della patente ed i relativi contenuti informativi.

La patente sarà rilasciata a condizione che vi sia il possesso di determinati requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente: iscrizione alla CCIAA; adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08; adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi del D. Lgs. 81/08; possesso del DURC in corso di validità; possesso del Documento di Valutazione dei Rischi; possesso del DURF.

Una volta in vigore, in attesa del rilascio della patente richiesta, è comunque consentito lo svolgimento delle attività nei cantieri temporanei e mobili, salva diversa comunicazione notificata dalla competente sede dell'Ispettorato del lavoro.

La patente ha, inizialmente, un totale di 30 crediti. È consentito alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili, con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.

Il credito è suscettibile di decurtazioni correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo, nonché correlate a responsabilità datoriali per infortunio sul luogo di lavoro. In particolare:

- accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I: 10 crediti;
- accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: 7 crediti;
- provvedimenti sanzionatori dell'art. 3 commi 3 e seguenti del D.L. 12/2002 convertito nella L. 73/2002: 5 crediti;
- riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:
 - la morte: 20 crediti;
 - un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: 15 crediti;
 - un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di quaranta giorni: 10 crediti

Nel caso di inabilità permanente o temporanea la competente sede territoriale INL potrà decidere per la sospensione, in via cautelativa, della patente fino a un massimo di 12 mesi. È l'INL che definirà i criteri, le procedure e i termini del provvedimento di sospensione.

Ciascun provvedimento deve riportare i crediti decurtati. Gli atti ed i provvedimenti emanati in relazione allo stesso accertamento ispettivo non possono nel complesso comportare una decurtazione superiore a 20 crediti. L'amministrazione che ha formato gli atti e i provvedimenti definitivi ne dà notizia entro 30 gg. dalla notifica ai destinatari e alla competente sede territoriale dell'INL che procede alla decurtazione dei crediti entro 30 gg. dalla comunicazione

Qualora si raggiunga un punteggio inferiore a 15, non verrà consentito alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili, fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti nonché gli effetti dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14 del D. Lgs. 81/08).

Inoltre, ad eccezione dello svolgimento delle attività nei cantieri in attesa del rilascio, all'impresa o al lavoratore autonomo privi della patente o in possesso di patente con meno di 15 crediti verrà comminata una sanzione amministrativa da euro 6.000 ad euro 12.000, non soggetta alla procedura di diffida dell'articolo 301-bis del D.Lgs. 81/08 e l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di 6 mesi.

In ogni caso i crediti possono essere riacquistati, laddove il soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti che ha comportato la decurtazione, frequenti i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza (art. 37, comma 7 del D. Lgs. 81/08). Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti, a condizione che copia del relativo attestato di frequenza

venga trasmesso alla competente sede dell'INL. I crediti riacquistati non possono essere complessivamente superiori a 15.

Trascorsi due anni dalla notifica degli atti e dei provvedimenti, previa trasmissione alla competente sede dell'INL di copia dell'attestato di frequenza di uno dei corsi, la patente è incrementata di 1 credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di 10 crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non si siano resi responsabili di altre violazioni. Il punteggio è inoltre incrementato di 5 crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione dell'articolo 30 del D. Lgs. 81/08 (MOG 231 parte sicurezza sul lavoro).

Altra importante modifica del D. Lgs. 81/2008 riguarda l'art. 90 "Obblighi del committente o del responsabile dei lavori" comma 9. In particolare:

- si introduce la lett. b-bis, secondo la quale il committente o il responsabile dei lavori è tenuto a verificare il possesso della patente a punti nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi anche nei casi di subappalti, ovvero il possesso dell'attestato di qualificazione SOA, per le imprese non soggette alla patente;
- alla lett. c) viene aggiunto tra i documenti che il committente o il responsabile dei lavori deve trasmettere all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, anche una dichiarazione dell'avvenuta verifica del possesso della patente a punti.

Infine, con la modifica all'art. 157 co. 1 lett. c) del D. Lgs. 81/08 viene aggiunta la sanzione amministrativa pecuniaria da 711, 92 a 2562,91 € per la violazione della nuova disposizione dell'art. 90 co. 9 lett. b-bis, ossia per la mancata verifica della patente a punti nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto.

Art. 30 Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo

Con decorrenza 1/9/2024, è modificato l'apparato sanzionatorio in materia contributiva, disciplinato dalla L. n. 388/2000, fatte salve le disposizioni che prevedono l'applicazione di regimi sanzionatori più favorevoli per il contribuente.

Omissione contributiva (art. 116, c. 8, lett. a), L. n. 388/2000)

In caso di mancato o ritardato pagamento dei contributi rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, la sanzione civile attualmente prevista è, in ragione d'anno, pari al TUR (al momento in cui si scrive, 4,50%) maggiorato di 5,5 punti. Tale sanzione non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge; raggiunto il tetto massimo, sul debito contributivo maturano interessi di mora (art. 30, D.P.R. n. 602/1973).

La novità introdotta dal decreto consiste nell'inapplicabilità della maggiorazione, ove il pagamento dei contributi o premi venga effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori.

Evasione contributiva (art. 116, c. 8, lett. b), L. n. 388/2000)

In caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo, la sanzione civile attualmente applicabile varia, in ragione d'anno, dal 30% fino a un massimo del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Anche in questo caso, raggiunto il tetto massimo sul debito contributivo maturano interessi di mora (art. 30, D.P.R. n. 602/1973). Inoltre, attualmente, il contribuente può evitare di incorrere in tale sanzione più grave, beneficiando della minore sanzione prevista in caso di omissione (TUR + 5,50%), qualora proceda spontaneamente alla denuncia della situazione debitoria prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, a condizione che il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa.

La novità introdotta dal decreto consiste nella possibilità di evitare la sanzione per la condotta di evasione in un'ulteriore ipotesi, ossia in caso di versamento in unica soluzione anche entro il maggior termine di 90 giorni dalla denuncia, ma, in questo caso, con applicazione del TUR maggiorato di 7,5 punti, anziché 5,5 punti. La stessa sanzione (TUR + 7,50%) è applicabile anche in caso di pagamento rateale, a condizione che venga versata la prima rata. Per il mancato ovvero insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate si applicherà la sanzione civile per evasione.

Sanzioni a seguito di verifiche (art. 116, c. 8, lett. b-bis), L. n. 388/2000)

Viene introdotta una nuova fattispecie sanzionatoria per i casi di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive. In tale ipotesi, si applica la sanzione civile nella misura del 50% di quella prevista per i casi di omissione (lett. a) o evasione (lett. b), a condizione che il pagamento dei contributi e premi sia effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. Anche in questo caso è ammesso il pagamento in forma rateale con accesso alla riduzione della sanzione col versamento della prima rata e per il mancato ovvero insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate, si applica la misura ordinariamente applicabile per i casi, rispettivamente, di omissione o evasione.

Contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi (art. 116, c. 10, L. n. 388/2000)

Nei casi in cui il mancato o ritardato pagamento di contributi o premi sia dovuto a oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, ove il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, in luogo della sanzione per omissione, finora applicabile, sono dovuti esclusivamente gli interessi legali di cui all'art. 1284, c.c.

Riduzione delle sanzioni (art. 116, c. 15, L. n. 388/2000)

Si ricorda che, fermo restando l'integrale pagamento dei contributi e dei premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali, i consigli di amministrazione degli enti impositori fissano criteri e modalità per la riduzione delle sanzioni civili di cui al c. 8 fino alla misura degli interessi legali nei casi tipizzati dalla norma (oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative; situazioni di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale con accesso ai trattamenti di integrazione salariale straordinari e comunque in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica, in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza).

Il decreto stabilisce che, con effetto immediato (anziché dall'1/9/2024), tali prerogative siano possibili sulla base di apposite direttive emanate esclusivamente dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Oltre alle fattispecie sanzionatorie sopra illustrate, il decreto introduce nuove e più avanzate forme di comunicazione tra il contribuente e l'INPS, finalizzate a semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili.

Nello specifico, a decorrere dall'1/9/2024, l'INPS, con criteri e modalità da definire, mette a disposizione del contribuente o del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'INPS eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.

La regolarizzazione degli eventuali inadempimenti contributivi comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili:

a) in caso di omissione contributiva, sanzione, in ragione d'anno, pari al TUR (senza maggiorazione), nel limite massimo del 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione contributiva, sanzione, in ragione d'anno, pari al TUR maggiorato di 5,5 punti, nel limite massimo del 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge (si tratta, in sostanza, della sanzione ordinaria dovuta per omissione contributiva)

Tali importi si applicano anche in caso di pagamento in forma rateale, a condizione che sia versata la prima rata. In caso di mancato ovvero insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate, si applica la misura ordinariamente applicabile per i casi, rispettivamente, di omissione o evasione.

Invece, in caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'INPS notifica al contribuente l'importo della contribuzione omessa con l'applicazione delle sanzioni civili ordinariamente previste in caso di omissione e evasione contributiva.

Le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi quelli dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'INPS, sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre pubbliche amministrazioni, alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente.

A tal fine, gli uffici dell'INPS possono:

- invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti, oppure ad esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;
- invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, atti o documenti rilevanti, concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'INPS.

Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite PEC e, dalla data di notifica, decorre il termine fissato per l'adempimento, che non può essere inferiore a 15 giorni.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'INPS può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite PEC. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera c), della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (sul punto si auspica una rettifica legislativa in quanto la previsione normativa richiamata – ossia la lettera c) del citato articolo - non esiste. Potrebbe trattarsi verosimilmente della sanzione civile prevista in caso di omissione contributiva).

L'INPS provvede alla notifica di un avviso di addebito.