

Il D.L. n. 19/2024 tra misure premianti e “patente a punti”: soluzioni concrete o eccessivo formalismo?

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 10 aprile 2024, n. 1

Tra le misure introdotte ad opera del decreto legge n. 19 del 2 marzo 2024 (c.d. “Decreto PNRR”), non sono mancate azioni dirette a rafforzare i sistemi di controllo mediante misure premianti come l’iscrizione **alle liste di conformità INL**, misure dirette a salvaguardare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro come **la revisione del sistema di qualificazione disciplinato dall’art. 27, d.lgs. n. 81/2008** nonché interventi *ad hoc* nell’ambito degli **appalti in edilizia**, diretti a **verificare la congruità di manodopera impiegata dall’appaltatore**.

La “Lista di conformità INL”.

L’art. 29, d.l. n. 19/2024 dai commi 7 a 9, istituisce e disciplina la c.d. “Lista di conformità INL”. Si tratta della **possibilità, per il datore di lavoro che risulti regolare in caso di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di essere iscritto in un apposito elenco informatico** (consultabile pubblicamente dal sito dell’INL) al fine di attestare la mancanza di violazioni o irregolarità.

Gli effetti derivanti da tale attestazione, come previsto dal successivo comma 8, hanno una **durata di 12 mesi dalla data di iscrizione** e, durante la perduranza della stessa, i datori di lavoro virtuosi **non saranno sottoposti ad ulteriori verifiche da parte dell’INL**. Tuttavia merita segnalare come tale beneficio, oltre a presentare un potenziale limite temporale che potrebbe non essere visto come particolarmente incentivante da parte delle aziende che solitamente sono oggetto di ispezione in un arco temporale ben più ampio rispetto ai 12 mesi previsti dalla normativa, risulta avere **due ulteriori vincoli**. Il primo riguarda **il tipo di accertamento dal quale**, per la durata indicata al comma 8, **il datore di lavoro sarebbe esonerato**: la disposizione in parola, infatti, specifica che non saranno effettuate verifiche con riferimento esclusivo alle materie oggetto degli accertamenti effettuati (e che hanno dato luogo all’iscrizione della Lista di

Il D.L. n. 19/2024 tra misure premianti e “patente a punti”: soluzioni concrete o eccessivo formalismo?

conformità). Il secondo, invece, in quanto **viene fatta salva la possibilità di effettuare ispezioni in caso di eventuali richieste di intervento nonché di indagini disposte dalla Procura della Repubblica.**

Infine, come disciplinato dal comma 9, **l’iscrizione alla Lista di conformità può sempre essere revocata**, tramite cancellazione, nel caso in cui l’Ispettorato nazionale del lavoro dovesse accertare violazioni o irregolarità attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza.

La congruità dell’incidenza della manodopera negli appalti in edilizia.

L’art. 29, d.l. n. 19/2024, dai commi 10 a 13, disciplina **l’onere di verificare la congruità dell’incidenza della manodopera negli appalti, pubblici e privati, per la realizzazione di lavori edili.** Tale onere, che risulta espressamente previsto in capo al responsabile di progetto per quanto riguarda il settore pubblico e in capo al committente per quanto riguarda il settore privato, deve essere previsto prima di procedere al saldo finale dei lavori e deve essere calcolato con riferimento all’opera complessiva (nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall’articolo 8, comma 10-bis, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120).

L’articolo 29, ai commi 11 e 12, effettua poi una differenziazione tra appalti pubblici e privati, **in caso di avvenuto versamento del saldo finale in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell’impresa affidataria dei lavori.**

In caso di appalto pubblico (comma 11), se di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro tale condizione deve essere considerata dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso e comunicata all’ANAC (anche ai fini dell’esercizio dei poteri ad essa attribuiti ai sensi dell’articolo 222, comma 3, lettera b), del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36).

In caso di appalto privato (comma 12), se di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, viene prevista la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del committente.

Infine, il comma 13 prevede che i soggetti legittimati ad accertare tali violazioni e, nel caso di appalti privati, ad irrogare le sanzioni richiamate, siano 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).

Il D.L. n. 19/2024 tra misure premianti e “patente a punti”: soluzioni concrete o eccessivo formalismo?

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite la “patente a punti”.

In materia prevenzionistica, l’art. 29, comma 19, let. a) del d.l. n. 19/2024 sostituisce il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi con un sistema di qualificazione basato sui crediti, c.d. **“patente a punti”** per i soggetti che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all’art. 89, comma 1, lettera a), dello stesso d.lgs. n. 81 del 2008. La disposizione introduce una complessa regolamentazione tramite la quale la patente a punti (basata su 30 crediti totali) sarà rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

Nonostante l’indicazione puntuale, all’interno del nuovo art. 27, sui necessari requisiti che dovranno avere imprese e lavoratori autonomi e una regolamentazione stringente che disciplina la riduzione e il recupero dei punti (per la quale si rinvia, per un puntuale approfondimento, alla scheda n. 3 su *“Lista di conformità INL, congruità negli appalti in edilizia e sistema di qualificazione mediante la patente a punti”*), **sembra essere stata trascurata l’esigenza di costruire sistemi di qualificazione ad hoc per specifici settori**. Ed invero, nel precedente dettato normativo, l’art. 27 sembrava demandare ad una regolamentazione puntuale, distinta per settore (come nel caso del D.P.R. n. 177/2011 nell’ambito degli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento), la effettiva disciplina di criteri e requisiti necessari per operare all’interno dei diversi ambiti (che, come noto, possono presentare diverse peculiarità e diverse necessità anche dal punto di vista prevenzionistico).

In questa prospettiva, pertanto, ciò che rimane in dubbio è l’effettività di tale disposizione in quanto, almeno da una prima analisi, il rischio sembra essere quello di aver progettato l’ennesimo – complesso – sistema incentrato su regole formalistiche (uguali per tutti) **a discapito di una concreta tutela sul piano sostanziale che necessariamente passa anche dalle peculiarità del settore in cui imprese e lavoratori si trovano ad operare.**

Giada Benincasa

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Il D.L. n. 19/2024 tra misure premianti e “patente a punti”: soluzioni concrete o eccessivo formalismo?

 [@BenincasaGiada](#)