



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 21 marzo 2024

NEWS DEL GIORNO

[Corte Costituzionale: superamento limiti dimensionali successivo al Jobs act](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[D.L. 19/2024: i primi chiarimenti dell'INL](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Istituito il Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Ruolo funzionale della conciliazione e genuina manifestazione di volontà del lavoratore](#)
di Redazione

BLOG

[Appalti: le novità del Decreto Legge PNRR](#)
di Evangelista Basile

Corte Costituzionale: superamento limiti dimensionali successivo al Jobs act

di Redazione

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 44 del 19 marzo 2024](#), interviene in merito alla disciplina da applicare in ipotesi di licenziamento laddove il superamento della soglia dimensionale sia successivo alla pubblicazione del D.Lgs. n. 23/2015 (c.d. *Jobs Act*).

Il giudice rimettente aveva sollevato in tal senso questione di legittimità costituzionale rispetto al dettato dell'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 23/2015 laddove prevede l'attrazione nella complessiva disciplina delle tutele crescenti per le imprese che alla data del 7 marzo 2015 presentavano un valore occupazionale inferiore a quello oltre il quale scattava la tutela reale, soglia poi superata in seguito ai rapporti instaurati in momenti successivi.

La remissione in oggetto era conseguente ed incidentale alla contestazione di un licenziamento (effettuato nel corso del 2022) di un lavoratore assunto in data anteriore al 7 marzo 2015 (segnatamente nel 2011).

La Corte Costituzionale ha ritenuto non fondata la remissione, ed ha quindi confermato la correttezza della disciplina di cui all'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 23/2015, non riscontrando alcun deperimento di tutele in capo ai lavoratori assunti anteriormente all'entrata in vigore del D.Lgs. 23/2015 da aziende che all'epoca avevano una soglia dimensionale inferiore a quella prevista per l'applicazione della tutela reintegratoria (e dell'annessa procedura conciliativa).

Seminario di specializzazione

Deflagranti pronunce in materia retributiva. Analisi e prospettive

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

D.L. 19/2024: i primi chiarimenti dell'INL

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 521 del 13 marzo 2024](#) fornisce i primi chiarimenti in merito al D.L. 2 marzo 2024, n. 19 (c.d. PNRR – quater), pur in attesa della conversione in Legge del provvedimento.

La nota passa in rassegna le varie previsioni contenute negli articoli 29 e successivi, a partire dalle novità in tema di Durc e regolarità contributiva, con l'introduzione dell'articolo 1175 – bis all'articolo 1, Legge n. 296/2006, con il quale viene previsto che il recupero dei benefici contributivi connessi a violazioni che non possono essere regolarizzate, non può eccedere il doppio dell'importo sanzionatorio oggetto del verbale.

Vengono poi forniti i primi chiarimenti in tema di appalto e distacco, sia in merito alla contrattazione collettiva che deve essere presa a riferimento (quella maggiormente applicata nel settore e nella zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto), sia per quanto concerne l'estensione del regime di responsabilità solidale anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco.

Sono poi fornite le prime indicazioni in merito all'aumento dell'importo della maxi sanzione e alla ripenalizzazione delle sanzioni per appalto e somministrazione illecita.

Vengono poi analizzati i correttivi introdotti in materia di lavoro subordinato agricolo occasionale a tempo determinato, ed i riflessi in merito alla sfera sanzionatoria rispetto al superamento del limite delle 45 giornate, ovvero dell'instaurazione con soggetti non rientranti tra quelli indicati all'articolo 1, comma 344, Legge n. 197/2022.

È, infine, passata in rassegna la c.d. patente a crediti per imprese e lavoratori autonomi che operano in cantieri temporanei e le misure volte a rafforzare la dotazione di personale ispettivo.

Seminario di specializzazione

**Esternalizzazione e contratti
commerciali: appalto, contratto di rete**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Istituito il Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di Redazione

È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale in data 5 marzo 2024, il [D.Lgs. 20/2024](#) che istituisce il Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Il Garante è un organo collegiale composto dal Presidente e da die componenti.

Le funzioni svolte dal Garante possono essere tra le altre quelle di:

- vigilare sul rispetto dei diritti e sulle conformità ai principi stabiliti dalla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- contrastare fenomeni di discriminazione diretta, indiretta o di molestie, in ragione della condizione di disabilità;
- ricevere segnalazioni presentate da persone con disabilità, dai loro familiari, da chi li rappresenta, da associazioni e da Enti, ed in generale dai soggetti individuati dall'art. 4, comma 1, lett. d);
- richiedere alle amministrazioni documenti ed informazioni necessari per il pieno assolvimento del proprio ruolo;
- promuovere la cultura del rispetto dei diritti delle persone con disabilità, attraverso campagne di sensibilizzazione, così come attraverso progetti ed iniziative dedicate.

Master di specializzazione

**Gestione e organizzazione dello
studio e delle risorse umane**

Scopri di più



Ruolo funzionale della conciliazione e genuina manifestazione di volontà del lavoratore

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 18 gennaio 2024, n. 1975, ha stabilito che in tema di conciliazione sindacale, la sottoscrizione dell'accordo presso la sede di un sindacato, in conformità alle previsioni dell'articolo 412-ter c.p.c. e del contratto collettivo applicabile, non costituisce un requisito formale, ma funzionale, in quanto volto ad assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo genuino e non coartato; ne consegue che la stipula in una sede diversa non produce alcun effetto invalidante sulla transazione se il datore di lavoro prova che il dipendente ha avuto, grazie all'effettiva assistenza sindacale, piena consapevolezza delle dichiarazioni negoziali sottoscritte.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



Appalti: le novità del Decreto Legge PNRR

di **Evangelista Basile**

Con D.L. del 2 marzo 2024 n. 19 recante “*Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” (cd. DL PNRR-bis), il Governo ha introdotto nuove disposizioni in materia di lavoro per la prevenzione e contrasto al lavoro irregolare, di rafforzamento dell’attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo e della sicurezza sul lavoro.

In merito agli appalti irregolari, il D.L. aggiunge il comma 1-*bis* all’articolo 29, D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui, al personale impiegato nell’appalto di opere o di servizi e nell’eventuale subappalto, deve essere riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi (nazionali o territoriali) maggiormente applicati “*nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto*”.

A ben vedere, dunque, al netto delle criticità circa il significato della “zona”, a cui neppure la recente nota INL n. 521 del 13 marzo 2024 ha dato risposte, il decreto interviene in merito al trattamento economico e non già in merito all’applicazione dell’intero contratto collettivo, il che mette di per sé la norma al riparo da profili di incostituzionalità in merito alla libertà sindacale di cui all’articolo 39 Cost.

In caso di accertata violazione della norma comunque il personale ispettivo dell’INL potrà adottare, nei confronti del datore di lavoro debitore e del committente obbligato in solido, il provvedimento di diffida accertativa per crediti patrimoniali previsto dall’articolo 12, del D.Lgs. n. 124/2004.

Il vero dubbio è come farà il personale ispettivo a ritenere violata la norma? Cosa definisce, oltre che il concetto di zona, l’oggetto dell’appalto a cui legare quindi il CCNL di “settore”? E se l’oggetto è variegato, l’attività prevalente sarà quella maggiormente remunerativa all’interno del complesso delle attività appaltate o sarà quella a cui è addetta la maggior parte del personale impiegato nell’appalto?

Ed ancora: come faranno gli ispettori ad individuare il contratto di settore maggiormente applicato? E’ questione ancor più complessa della maggiore rappresentatività delle parti sociali. Si guarderà quindi al numero di aziende che applicano quel CCNL o al numero dei lavoratori interessati da quel CCNL? Conterà di più il CCNL applicato da poche aziende ma grandi o da tante microaziende?

Queste e molte altre domande dovranno essere necessariamente risolte dal legislatore o dagli enti preposti al controllo.

Ma le novità del decreto si estendono anche al regime della solidarietà: a decorrere dal 2 marzo 2024 la responsabilità solidale retributiva e contributiva va estesa in capo all'utilizzatore anche in caso di:

- utilizzazione illecita per somministrazione abusiva (articolo 18, comma 2, D.Lgs. 276/2003);
- appalto e di distacco illecito (articolo 18, co. 5-bis, D.Lgs. 276/2003).

Pertanto, a differenza di quanto finora previsto, la responsabilità solidale si allarga anche alle ipotesi degli appalti non genuini.

Sempre l'articolo 29, D.L. 19/2024 stabilisce poi che, in tutti gli appalti pubblici e privati aventi ad oggetto la realizzazione di lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, in quelli privati, hanno l'obbligo di verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 25 giugno 2021, n. 143 (c.d. DURC di congruità).

Da ultimo, il decreto interviene inasprendo le pene previste per gli pseudoappalti reintroducendo le sanzioni penali, già previste all'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003, poi depenalizzate nel 2016. Adesso la sanzione, ferme restando quelle di natura amministrativa applicabili in caso di situazioni irregolari, è quella dell'arresto per un mese o, in alternativa, quella dell'ammenda pari a 60 euro al giorno per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata in cui è avvenuta la prestazione: la medesima sanzione è destinata sia allo pseudo appaltatore che al committente.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più