



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 1 agosto 2024

NEWS DEL GIORNO

[Novità ispettive in vigore dal 2 agosto: prime indicazioni INL](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge in materia di sport](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Ondate di calore: intensificazione dei controlli nei settori a rischio](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Tempo tuta: è orario di lavoro se assoggettato all'eterodirezione](#)
di Redazione

BLOG

[Assunzioni agevolate: appunti critici](#)
di Roberto Lucarini

Novità ispettive in vigore dal 2 agosto: prime indicazioni INL

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 1357 del 31 luglio 2024](#), ha offerto le prime indicazioni operative in merito al D.Lgs. 103/2024, recante semplificazione dei controlli sulle attività economiche, che entrerà in vigore domani, 2 agosto 2024. Il decreto ha previsto diverse novità sia per quanto riguarda la programmazione della vigilanza, sia in termini di sanzionabilità di condotte che violano alcune disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Viene introdotta la nozione di “*diffida amministrativa*”, da intendersi quale “*invito, contenuto nel verbale di ispezione, rivolto dall'accertatore al trasgressore e agli altri soggetti di cui all'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, prima della contestazione della violazione, a sanare la stessa*”; si tratta, pertanto, di un atto diverso dalla diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004, e prodromico alla contestazione degli illeciti oggetto di accertamento. In merito, l'articolo 6 del decreto prevede che, “*salvo che il fatto costituisca reato, per le violazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a cinquemila euro, l'organo di controllo incaricato, nel caso in cui accerti, per la prima volta nell'arco di un quinquennio, l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni dalla data della notificazione dell'atto di diffida. In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate. L'istituto della diffida amministrativa di cui al presente decreto non si applica a violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro*”. La diffida amministrativa troverà, dunque, applicazione nelle ipotesi in cui si rinverranno tutti i presupposti normativi; laddove la stessa non trovi applicazione si seguiranno le “normali” procedure sanzionatorie, ivi compresa l'adozione della diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004. In merito alla diffida amministrativa, la nota precisa anche il campo di applicazione e le modalità procedurali.

Il D.Lgs. 103/2024, all'articolo 2, introduce alcune disposizioni finalizzate a una semplificazione degli adempimenti amministrativi, non ancora effettivamente operative.

L'articolo 3 del decreto istituisce, ai fini della programmazione dei controlli, un “*sistema di identificazione e gestione del rischio su base volontaria*”, riferito ad alcuni ambiti omogenei, tra cui quello della sicurezza dei lavoratori, ma anche, ad esempio, quello della protezione ambientale, dell'igiene e salute pubblica e della sicurezza pubblica. Rispetto a ciascun ambito, l'Ente nazionale italiano di unificazione (UNI) elabora, sulla base di alcuni parametri (ad esempio, esito dei controlli subiti nei precedenti 3 anni di attività e settore economico in cui opera il soggetto controllato) norme tecniche o prassi di riferimento idonee a definire un



livello di rischio basso “*al quale è associabile un Report certificativo*”. Il *Report* certificativo potrà essere rilasciato, a domanda, da organismi di certificazione, ispezione, validazione o verifica, accreditati.

L'articolo 4, sebbene non immediatamente operativo, stabilisce che, al fine di rendere più efficienti e coordinare i controlli sulle attività economiche ed evitare duplicazioni e sovrapposizioni, nonché programmare l'attività ispettiva in ragione del profilo di rischio, “*le amministrazioni che svolgono funzioni di controllo, prima di avviare le attività di vigilanza consultano ed alimentano con gli esiti dei controlli il fascicolo informatico di impresa*” tenuto dalle CCIAA, con modalità che sono da definire. Le P.A. non possono richiedere la produzione di documenti e informazioni già disponibili nel fascicolo informatico o comunque in loro possesso: la disposizione deve ritenersi immediatamente operativa qualora tali documenti e informazioni siano effettivamente disponibili per l'INL.

L'articolo 5 del decreto introduce alcuni principi informativi sui controlli alle imprese. Viene precisato che non appare sostanzialmente applicabile agli accertamenti di competenza dell'INL la previsione secondo cui le Amministrazioni sono tenute a fornire, prima di un accesso nei locali aziendali, “*l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva*”. Da tale obbligo sono, infatti, esonerate tutte le iniziative avviate dalle Amministrazioni che hanno esigenze di ricorrere ad accessi ispettivi “*imprevisti o senza preavviso*”, esigenze che ricorrono pressoché ogni volta l'Ispettorato avvia una attività di vigilanza sia in materia lavoristica, sia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Va da sé, infatti, che l'eventuale richiesta di documentazione alle imprese prima di un qualsiasi accesso ispettivo ne vanificherebbe l'efficacia.

Infine, viene precisato che le previsioni contenute nel D.Lgs. 103/2024, in particolare quelle di cui all'articolo 6 in materia di diffida amministrativa, trovano applicazione con riferimento agli illeciti accertati a partire da tale data, anche se riferiti a condotte poste in essere precedentemente, in quanto trattasi di disposizione di carattere procedurale.

Seminario di specializzazione

Novità 2024 nella gestione del rapporto di lavoro nel settore edile

Scopri di più



Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge in materia di sport

di Redazione

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 177 del 30 luglio 2024 la [L. 106 del 29 luglio 2024](#), di conversione, con modificazioni, del D.L. 71/2024, recante disposizioni urgenti in materia di sport, di sostegno didattico agli alunni con disabilità, per il regolare avvio dell'anno scolastico 2024/2025 e in materia di università e ricerca.

In particolare, l'articolo 3 prevede che, pur permanendo il divieto di remunerazione dei volontari, è possibile il riconoscimento di rimborsi forfettari per le spese sostenute con riferimento alle attività svolte, anche nel proprio Comune di residenza, fino a 400 euro mensili.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata con l'AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

scopri di più >



NEWS DEL GIORNO

Ondate di calore: intensificazione dei controlli nei settori a rischio di Redazione

L'INL, con [nota n. 5752 del 25 luglio 2024](#), ha comunicato che, viste le condizioni climatiche in corso, che comportano, nel caso di esposizione eccessiva allo *stress* termico, l'aumento del rischio infortunistico, dal 1° al 31 agosto (incluso) è prevista un'intensificazione dell'attività ispettiva rivolta alla verifica dell'osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro nei settori più esposti al rischio: agricolo, florovivaistico, edile (inclusa la cantieristica stradale).

L'Ispettorato rammenta anche quanto disposto dalle varie ordinanze regionali in materia, che rafforzano l'obbligo in capo al datore di lavoro di protezione e di tutela per i lavoratori contro il rischio da *stress* termico, imponendo ulteriori limitazioni nei settori per i quali le attività lavorative vengano svolte prevalentemente in ambiente *outdoor*, in particolare nei giorni e nelle aree in cui la mappa del rischio pubblicata sul sito *workclimate* evidenzi un livello di rischio "ALTO", disponendo, nei casi di esposizione prolungata al sole, la sospensione dell'attività lavorativa.

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Scopri di più



Tempo tuta: è orario di lavoro se assoggettato all'eterodirezione di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 7 maggio 2024, n. 12408, ha stabilito che nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



Assunzioni agevolate: appunti critici

di **Roberto Lucarini**

Uno tra gli aspetti più delicati del mondo del lavoro, in accordo con l'insieme delle c.d. politiche attive, si riscontra nella (purtroppo) ingarbugliata legislazione riguardante gli incentivi all'assunzione. Consentitemi, quindi, qualche parola di commento sul tema, data l'esperienza sul campo, che, ahimè ormai da molto tempo, mi trovo a svolgere. Una visione che non pretendo essere condivisa erga omnes, ma che si pone l'obiettivo di evidenziare le molte criticità che contraddistinguono, appunto, un nuovo ingresso incentivato in azienda.

Concordiamo tutti, ritengo, circa la necessità che il Legislatore incentivi i nuovi ingressi nel mondo del lavoro, così da fornire, anche ai potenziali datori di lavoro, un'opportunità economico-finanziaria interessante. Anche se, va detto subito, un tale sostegno si attiva solo e soltanto laddove vi sia una necessità aziendale in merito. Il concetto è palese; inserisco in azienda un soggetto non perché agevolato, ma per un'effettiva esigenza tecnico-produttiva.

Bene, quindi, la tutela offerta, ad esempio, alle donne prive di lavoro o ai giovani che fanno la loro prima esperienza lavorativa. A chi, già avanti negli anni, si è trovato fuori gioco per i molti motivi che, purtroppo, la realtà pone. Tuttavia, esiste un "ma", molto disturbante a mio parere, che in qualche modo agisce da freno sullo strumento; il suo nome: burocrazia. Un male endemico, non solo in Italia, dal quale non riusciamo proprio ad affrancarci. Ho sempre letto annunci circa il concetto di semplificazione; peccato che, come dice una nota canzone, "sono solo parole".

Tra la normativa interna, e quella europea, i vincoli, i distinguo, gli sbarramenti, sono davvero in numero eccessivo. Il tutto, se volete, corroborato da una prassi amministrativa, ordinariamente di origine Inps, nella quale è facile perdersi. Quale chiaro esempio prendete un testo che tratti dell'argomento; noterete subito un'infinità di tabelle che illustrano i caratteri necessari dei soggetti coinvolti, le limitazioni per l'accesso, gli adempimenti amministrativi necessari e quant'altro.

Scorrendo l'elenco degli incentivi si intuisce subito come sia stata creata, nel tempo, una stratificazione di situazioni che, a ben vedere, danno il senso di una mancanza di strategia di base e di programmazione adeguata. Ogni Governo che si succede, molto spesso, inserisce o toglie qualcosa, creando così ulteriore caos operativo. Capita, ad esempio, che similari agevolazioni si trovino a coesistere nello stesso momento, pur con durate differenti; penso al caso dell'assunzione giovani.

Altro esempio, riguardo il lavoro femminile. Si parte dalle donne "prive di un impiego



regolarmente retribuito da almeno 6 mesi”, purché residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione Europea (come stabilito dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, adottata con Decisione C (2014) 6424 del 16 settembre 2014); per andare alle signore, con medesimo periodo di non occupazione, che svolgano una professione o operino in un settore economico caratterizzati da un’accentuata disparità occupazionale di genere (articolo 2, punto 4, lettera f), Regolamento (UE) 651/2014, annualmente individuate con D.I. Ministero del lavoro e Ministero dell’economia (per l’anno 2021, D.L. 234/2020 – per l’anno 2022, D.I. 402/2021 – per l’anno 2023, D.I. 327/2022 – per l’anno 2024, D.I. 365/2023); Ppr giungere, infine, a donne “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”, queste senza alcun limite riguardo alla loro residenza.

Cos’è tutto questo?

Occorre poi affrontare, con estrema attenzione, le possibili situazioni la cui sussistenza blocca, di fatto, l’accesso all’agevolazione. Una sintesi: rispetto degli obblighi di legge e di contratto collettivo; rispetto del principio di precedenza nell’assunzione; rispetto, in talune casistiche, del necessario incremento occupazionale netto; regolarità contributiva; rispetto della regola del de minimis, in taluni casi; rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro; effettuazione di tutti gli adempimenti burocratici; rispetto della cumulabilità tra incentivi diversi.

All’interno di ciascuna di queste voci, infatti, si nascondono parecchie insidie operative. Prendiamo, sempre, quale esempio, l’incremento occupazionale netto. Per il suo calcolo occorre operare, mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti (c.d. equivalente) a tempo pieno, del mese di riferimento, con quello medio dei 12 mesi precedenti, non tenendo, tuttavia, conto dei casi di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento o licenziamento per giusta causa.

Siamo certi, quando andiamo a effettuare un tale tipo di assunzione, che l’azienda abbia davvero tutti i requisiti per accedervi? Risposta, nell’operatività di tutti i giorni, non sempre facile.

Vogliamo poi dimenticare la pratica del rimando ai decreti attuativi, i quali sovente non vengono emanati nei tempi necessari e, altrettanto spesso, non contengono quasi nulla di significativo che non sia già nella norma.

Da ultimo, tutta la prassi Inps, che pone regole burocratiche e adempimenti aggiuntivi non di poco conto. Domande telematiche, documenti da allegare, verifiche da effettuare, talora non si sa bene dove e come.

Possiamo porci una domanda: la legalità va garantita e, allora, come si potrebbe fare altrimenti?

Concordo sul fatto che il Legislatore sia attento a premiare, con incentivo, le imprese virtuose;



certe limitazioni sono necessarie. Per contro, tuttavia, non riesco a concepire l'attuale situazione, dove l'operatore si trova a lavorare in un autentico mare di richieste e di controlli, senza che gli sia offerto un minimo standard operativo a mezzo del quale agire con maggiore tranquillità. L'attenzione del Legislatore nazionale, così come di quello europeo, è infatti orientata solo sugli aspetti teorici della vicenda, perdendo così di vista ogni aspetto pratico e finendo, di conseguenza, per creare un terreno pieno di asperità e di dubbi.

Spesso tutto questo, ove possibile, porta a orientarsi verso il buon vecchio apprendistato, anch'esso parecchio burocratizzato, ma comunque più praticabile.

Non vi sembra possibile che si possa ripensare l'intero strumento agevolativo, rendendolo più organico e meno complesso? Io ritengo di sì, ma occorrono progettualità, attenzione agli aspetti operativi, meno burocrazia e maggiore trasparenza.

Magari, tutto questo, resterà solo un sogno, però talora sognare è importante.

PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>