

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

IL PIANO. Il Piano è entrato in vigore il 21 dicembre 2022 e delinea azioni volte a:

- A) affinare le tecniche di raccolta e delle modalità di condivisione dei dati sul lavoro sommerso, volto a migliorare la conoscenza del fenomeno da parte di tutte le Autorità competenti, la creazione di reti interistituzionali di cooperazione, anche informatica, tra le Autorità finalizzate a condividere il patrimonio informativo sul lavoro sommerso e favorire una più approfondita conoscenza dell'evoluzione del fenomeno in funzione di monitoraggio e prevenzione di possibili ed inediti scenari di irregolarità.
- B) introdurre misure dirette e indirette per trasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare, in maniera che i benefici dall'operare nell'economia regolare superino i costi del continuare ad operare nel sommerso;
- C) realizzare una campagna informativa rivolta ai datori di lavoro e ai lavoratori, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali, in linea con le più recenti iniziative adottate dalla Commissione Europea, per sensibilizzare i destinatari sul "disvalore" insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare.
- D) una struttura di governance che assicuri una efficace implementazione delle azioni ed il monitoraggio sull'attuazione delle misure.

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

LINEA D'AZIONE: I miglioramenti dell'impianto sanzionatorio. Le integrazioni del quadro vigente mirano a colmare alcune lacune nella normativa sugli appalti, a prevedere disincentivi per le imprese, anche in chiave prospettica, e misure di premialità per gli operatori virtuosi.

- **Sanzione per appalto illecito** (art. 18, comma 5-bis, d.lgs. n. 276/2003; art. 1, commi 1 e 6, d.lgs. n. 8/2016).

Si propone di superare la depenalizzazione (come noto è stata introdotta una sanzione amministrativa in luogo dell'ammenda, fatto salvo il caso di accertato sfruttamento di minori dove ancora adesso si applica la pena dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda aumentata fino ad euro 300/giorno/lavoratore). L'attuale previsione di un limite massimo (euro 50.000 che, ridotti a 1/3 ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689/1981 in pratica diventano poco meno di euro 17.000,00) non costituisce, nei fatti, un adeguato deterrente rispetto ad eventuali gravi violazioni, i cui vantaggi in termini complessivi potrebbero essere ritenuti dal datore di lavoro ampiamente superiori all'ammontare della sanzione, attraverso una valutazione di mero impatto economico, senza alcuna efficacia dissuasiva. Si propone l'eliminazione del "tetto" sanzionatorio, o il suo incremento, unitamente ad obblighi di comunicazione in occasione di fattispecie di decentramento produttivo.

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

LINEA D'AZIONE: I miglioramenti dell'impianto sanzionatorio. Le integrazioni del quadro vigente mirano a colmare alcune lacune nella normativa sugli appalti, a prevedere disincentivi per le imprese, anche in chiave prospettica, e misure di premialità per gli operatori virtuosi.

- **Obbligo di parità di trattamento tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli del sub-appaltatore.**
L'introduzione di tale obbligo - originariamente previsto tra committente e appaltatore dall'articolo 3 della legge n. 1369/1960 ed abrogato dal d.lgs. n. 276/2003 - applicato ai soli casi di sub-appalto consentirebbe di garantire la parità di trattamento economico e normativo ai lavoratori impiegati nell'esecuzione degli appalti di lavori e servizi, con particolare riferimento alle posizioni lavorative di personale impiegato mediante il ricorso a catene di esternalizzazioni (spesso) fittizie, impedendo in tal modo che l'appaltatore che subappalta possa essere indotto a generare catene di subappalto eccessivamente lunghe.

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

LINEA D'AZIONE: I miglioramenti dell'impianto sanzionatorio. Le integrazioni del quadro vigente mirano a colmare alcune lacune nella normativa sugli appalti, a prevedere disincentivi per le imprese, anche in chiave prospettica, e misure di premialità per gli operatori virtuosi.

- **Integrazione al sistema di verifica della congruità nel settore edile.**

Al fine di assicurare l'effettiva verifica nel settore edile dell'incidenza della manodopera impiegata sull'opera complessiva, si propone di introdurre nell'ordinamento la previsione di una sanzione (assente nell'attuale disciplina contenuta nel DM del 25 giugno 2021, n. 143) per il caso in cui non sia stata presentata la specifica richiesta di rilascio dell'attestazione di congruità da parte dell'impresa affidataria dei lavori, o del soggetto da essa delegato ai sensi dell'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, ovvero del committente, secondo le modalità previste dal predetto decreto ministeriale.

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

LINEA D'AZIONE: I miglioramenti dell'impianto sanzionatorio. Le integrazioni del quadro vigente mirano a colmare alcune lacune nella normativa sugli appalti, a prevedere disincentivi per le imprese, anche in chiave prospettica, e misure di premialità per gli operatori virtuosi.

- **Impossibilità di accesso**, per un periodo prestabilito e proporzionale alla gravità delle violazioni commesse e al numero dei lavoratori coinvolti, **a forme di incentivazione pubbliche (incluse le decontribuzioni per le assunzioni)** per le imprese che siano state destinatarie di accertamenti ispettivi definitivi per violazioni riconducibili a qualsiasi forma di lavoro irregolare (incluso il lavoro nero e grigio), fatte salve le ipotesi in cui i lavoratori siano stati regolarizzati in base all'articolo 13 del d.lgs. n. 124/2004.

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

LINEA D'AZIONE: I miglioramenti dell'impianto sanzionatorio. Le integrazioni del quadro vigente mirano a colmare alcune lacune nella normativa sugli appalti, a prevedere disincentivi per le imprese, anche in chiave prospettica, e misure di premialità per gli operatori virtuosi.

- **Riconoscimenti di premialità in favore di datori di lavoro che dimostrino comportamenti virtuosi nella gestione dei rapporti di lavoro**, ad esempio attribuendo certificazioni di qualità (c.d. bollini e marchi etici) o, in maniera alternativa, realizzando campagne di “name and shame”, volte a rendere pubblici i nomi delle imprese che impiegano lavoro nero o irregolare, agendo in tal modo sui profili reputazionali di imprese e committenti. Tali misure sarebbero in linea con la finalità contenuta nella Proposta 4 della Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia (novembre 2021), “Incentivare il rispetto delle norme da parte delle aziende e aumentare la consapevolezza di lavoratori e imprese”. Sulla falsariga di quanto previsto per la certificazione della parità di genere (art. 46 bis, d.lgs. n. 198/2006, introdotto dalla legge n. 162/2021), si potrebbero prevedere alcuni meccanismi di premialità, anche in termini di partecipazione agli appalti pubblici e/o in termini di precedenza nell'accesso a finanziamenti pubblici.

PIANO NAZIONALE EMERSIONE LAVORO SOMMERSO 2022-2025

Si segnalano inoltre gli Strumenti e incentivi per il lavoro domestico:

1. sviluppare all'interno del sito istituzionale INPS un portale dedicato alla registrazione e alla gestione dei rapporti di lavoro domestico;
2. si propone l'introduzione di un bonus, parametrato all'ISEE familiare, volto a coprire parte del costo complessivo del lavoro sostenuto per i lavoratori domestici (tenendo conto delle ore di lavoro effettuate), dietro presentazione di opportuna documentazione. Poiché la misura tende a essere più vantaggiosa per le famiglie più abbienti, che fanno più spesso ricorso al lavoro domestico, il bonus dovrebbe decrescere a fronte di livelli più elevati di ISEE; per i livelli più elevati di ISEE il bonus stesso non dovrebbe però essere inferiore a quanto già possibile detrarre in sede di dichiarazione dei redditi.