



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Senato della Repubblica

Commissione programmazione economica e bilancio

Audizione su Disegno di Legge n.1133
(d-l 60/2024 – Coesione)

PREMESSA

La Costituzione italiana, nel riconoscere il valore del lavoro come fondamento della Repubblica e come diritto e dovere di ogni cittadino, ha posto le basi per un ordinamento giuridico che tutela le diverse forme di lavoro, compreso quello autonomo. Le professioni ordinistiche sono una delle espressioni più qualificate del lavoro autonomo, in quanto si fondano su principi di competenza, responsabilità, deontologia ed etica professionale. Le professioni ordinistiche non sono solo soggetti economici che offrono servizi qualificati alla collettività, ma anche attori sociali che contribuiscono al bene comune, alla tutela dei diritti, alla promozione della cultura e della ricerca, alla valorizzazione del patrimonio umano e territoriale del Paese.

Il decreto-legge n. 60 del 2024 rappresenta un intervento normativo di grande importanza per le professioni ordinistiche, in quanto introduce per la prima volta una serie di misure volte a riconoscere il valore sociale ed economico del lavoro autonomo che genera lavoro subordinato. Queste misure sono volte a valorizzare il ruolo delle professioni ordinistiche come motore di sviluppo del Paese, e a incentivare la creazione di occupazione qualificata e stabile. Il decreto-legge si inserisce in una visione di sussidiarietà orizzontale, che prevede la collaborazione tra lo Stato e i corpi intermedi della società, come gli ordini professionali, per garantire il bene comune e la qualità dei servizi offerti ai cittadini. Le professioni ordinistiche, infatti, non sono solo soggetti economici che operano sul mercato, ma anche portatori di valori e di interessi collettivi, che richiedono una tutela e una valorizzazione adeguata da parte delle istituzioni.

Principi costituzionali e loro sviluppo sostanziale

La nostra Repubblica è costituzionalmente fondata sul lavoro: non esiste dignità dell'uomo senza lavoro (cfr. art. 1 cost). È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (cfr. art. 3, comma 2, cost.).

Nessuna distinzione viene delineata tra lavoro autonomo e lavoro subordinato.

Giova, poi, porre l'attenzione sull'art. 4 della Costituzione, secondo il quale:

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Il senso di questo articolo è duplice:

- diritto al lavoro: la Repubblica si impegna a riconoscere e promuovere il diritto di ogni cittadino a lavorare, considerando il lavoro come un elemento essenziale per la dignità e lo sviluppo personale;
- dovere di lavorare: parallelamente, ogni cittadino ha il dovere di contribuire, attraverso il proprio lavoro, al progresso della società, sia in termini materiali che spirituali.

Il d.l. n. 60/2024 (decreto Coesione), realizza in completezza sostanziale il duplice senso dell'art. 4 della costituzione, dando valore al ruolo del professionista ordinistico.

Quest'ultimo esplica sé stesso e la sua attività nei confronti della collettività in virtù di un riconoscimento pubblico (delega), conseguente prima al superamento di un esame, poi al mantenimento di una iscrizione all'Ordine professionale. Il riconoscimento pubblico delegatorio ha la natura di un'investitura (laica), che autorizza il professionista a disporre dei diritti e degli interessi individuali e collettivi nel senso della legge. Non esiste, quindi, logica professionale senza il riconoscimento del valore etico della "Regola professionale", di cui l'Ordine professionale è l'unico custode.

Ne deriva che l'esercizio della professione intellettuale, così come definita dall'art. 2229 e ss. del Codice civile, riveste un ruolo centrale nello sviluppo di una società democratica, essendo fuori di dubbio che il libero pensiero sia custodito nella tutela garantita dalla legge codicistica e costituzionale. La legge, riconoscendo il valore sociale di determinate professioni, il cui svolgimento richiede una adeguata formazione culturale, scientifica e tecnica, favorisce l'autonomia decisionale del professionista a tutela degli interessi della collettività. L'iscrizione all'albo professionale, avendo carattere costitutivo di uno status professionale, imponendo a chiunque di prendere atto che il soggetto, cui essa si riferisce, ha il diritto di svolgere anche nei confronti dei terzi l'attività connessa a quello status, garantisce lo sviluppo autonomo del libero pensiero dell'individuo. Ovviamente, l'ordinamento, se da un lato attribuisce libertà di esplicazione della professione, dall'altro lato richiede a quest'ultima, sempre nell'interesse della collettività, di autoregolamentarsi attraverso la formazione di codici comportamentali contenenti precetti extragiuridici (corpus deontologico), ma obbligatori per gli iscritti all'ordine.

Il principio di sussidiarietà rappresenta una chiara espressione del moderno riformismo.

In questo momento storico caratterizzato da forti tensioni sociali e da un progressivo superamento della società industriale, con la nascita di nuove realtà economiche conseguenti al grande sviluppo tecnologico, sembra rinascere un nuovo umanesimo culturale indirizzato alla tutela della persona e dei valori ad essa collegati. La tentazione utopica dell'assistenzialismo puro, peraltro non in linea con il principio costituzionale dello sviluppo del lavoro, sembra lasciare il passo in favore di un

sistema misto incentrato su una tutela del più debole ed un contestuale accompagnamento al lavoro attraverso un percorso di formazione delle competenze.

Non stupisce, quindi, il fatto che sempre più giovani vedano nelle professioni ordinistiche uno strumento di recupero della propria dimensione umana.

Il principio della sussidiarietà non nega l'essenzialità del ruolo dello Stato e del potere pubblico, ma anzi lo esalta attraverso l'utilizzo di componenti di natura pubblicistica, quali gli ordini professionali, che possono fungere da garanzia del corretto svolgimento degli adempimenti. Occorre, quindi, rivalutare fortemente la sussidiarietà ribadendo l'importanza del ruolo delle professioni, tenendo presente che la sussidiarietà medesima deve avere due corollari importanti, che sono quello della Innovazione e semplificazione e quello della c.d. ablazione.

Anche in questo senso, i professionisti ordinistici realizzano un principio di legalità più immediato, in quanto direttamente indirizzato al bene dell'individuo "lavoratore" e della sua famiglia. La correttezza del rapporto lavoristico, di quello previdenziale e fiscale collegati, realizza il tassello della pace sociale nell'equilibrio socio-economico del paese.

Il fascino e la modernità della professione ordinistica nascono da questa sua vocazione ad un tempo di legalità e solidarietà sociale. Il mondo giovanile necessita di coniugare al guadagno il senso del lavoro, ciò proprio in un momento storico in cui lo smarrimento spirituale e sociale degli ultimi decenni sta defluendo. Ecco, quindi, emergere il la grande attrazione della professione: il giovane che intende iniziare un percorso di lavoro autonomo ordinistico trova nell'attività di Consulente del Lavoro un senso valoriale di sostanziale recupero "del sentirsi utile per la collettività". Tale professione, infatti, è protesa a realizzare tutti i precetti normativi fissati dallo Stato per un lavoro etico.

Nel decreto legge in esame si individuano, inoltre, importanti disposizioni in tema di incentivi all'occupazione, con particolare attenzione ai giovani. Di particolare importanza, poi, risulta la normativa in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

OSSERVAZIONI E PROPOSTE SULLE MISURE IN MATERIA DI LAVORO

ART. 17 - Autoimpiego Centro-Nord Italia

L'articolo 17 del Decreto-legge n. 60/2024, noto come "Decreto Coesione", introduce specifici incentivi per i giovani professionisti in Italia. Ecco alcuni punti chiave:

- "Voucher": sono previsti voucher a partire da 30.000 euro per l'avvio di attività in forma individuale o collettiva, comprese quelle che prevedono l'iscrizione ad ordini o collegi professionali¹.

- “Incremento del Voucher”: Il valore del voucher sale a 40.000 euro per l'acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e sostenibili¹.
- “Contributi a fondo perduto”: Sono disponibili contributi a fondo perduto nella misura del 65% su una spesa ammissibile fino a 120.000 euro. Il rimborso si riduce al 60% per le spese che superano tale soglia, con un limite massimo di investimento di 200.000 euro.

Osservazioni e proposte

Tali incentivi sono progettati per sostenere l'autoimprenditorialità e l'avvio di nuove attività professionali, fornendo un importante sostegno economico ai giovani professionisti che iniziano la loro carriera. In questo contesto di valorizzazione della legalità e della solidarietà sociale delle professioni, si inserisce l'art. 17 del decreto-legge “Coesione” n. 60 del 2024, che riconosce e promuove il ruolo dei lavoratori autonomi e in particolare dei giovani professionisti. L'art. 17 del dl Coesione si colloca nella scia delle precedenti riforme a favore del mondo delle professioni, come il job act degli autonomi e la legge sull'equo compenso, rappresentando un ulteriore passo in avanti verso la valorizzazione di una categoria fondamentale per lo sviluppo economico e sociale del paese.

ART. 18 – Resto al SUD 2.0

L'articolo 18 del decreto-legge n. 60/2024 dispone che, per promuovere la costituzione di nuove attività imprenditoriali e libero-professionali localizzate nei territori del Mezzogiorno d'Italia, è istituita una specifica misura denominata «Resto al SUD 2.0». I destinatari sono giovani di età inferiore ai 35 anni che si trovano in condizioni di marginalità, vulnerabilità sociale e discriminazione, o sono inoccupati, inattivi e disoccupati, ovvero sono disoccupati beneficiari di ammortizzatori sociali del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).

Osservazioni e proposte

Si condivide la volontà esplicita di incentivare i giovani a restare nei loro territori di residenza. Attraverso le disposizioni in commento, infatti, si riconosce l'importanza di contrastare il fenomeno dello spopolamento e della migrazione verso le regioni del Nord o l'estero, che ha caratterizzato il Sud Italia negli ultimi decenni.

Peraltro, si apprezza che gli interventi ammissibili al finanziamento da parte della misura riguardino la formazione e l'accompagnamento alla progettazione preliminare, nonché il tutoraggio relativi all'avvio di attività imprenditoriali e libero-professionali, così come gli specifici incentivi in regime de minimis: un voucher di avvio fino a 40.000 euro, un contributo a fondo perduto fino al 65 per

cento dell'investimento (per programmi di spesa fino a 120.000 euro) e un contributo a fondo perduto fino al 60 per cento dell'investimento (per programmi di spesa tra 120.000 e 200.000 euro).

Attraverso incentivi finanziari, supporto tecnico e misure di accompagnamento, "Resto al SUD 2.0" può creare un ecosistema favorevole alla nascita e allo sviluppo di nuove imprese nel Meridione, contribuendo così alla crescita economica locale e alla creazione di posti di lavoro. Questa strategia non solo promuove lo sviluppo economico, ma rafforza anche il tessuto sociale e culturale delle comunità locali, valorizzando il patrimonio territoriale e umano del Sud Italia e promuove una coesione territoriale più equilibrata e inclusiva.

ART. 21 - Esonero contributivo e contributo per le imprese avviate in alcuni settori da parte di soggetti giovani e disoccupati

L'articolo 21 del decreto-legge n. 60/2024 prevede che al fine di incentivare l'occupazione giovanile, le persone disoccupate che non hanno compiuto i trentacinque anni di età e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite apposito decreto ed operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica possono chiedere, per la durata massima di tre anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 e che alla data della assunzione non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

Osservazioni e proposte

Si condivide la previsione di cui all'articolo 21 del Decreto in commento che introduce una misura normativa di rilevante importanza, volta a incentivare l'imprenditorialità giovanile e a sostenere la crescita economica nei settori strategici per il nostro Paese. Tali settori, infatti, sono fondamentali per il futuro economico dell'intero sistema, poiché rappresentano le aree con il maggior potenziale di crescita e innovazione. Incentivare le attività imprenditoriali in detti ambiti significa non solo promuovere la creazione di nuove imprese, ma anche favorire l'adozione di tecnologie avanzate e sostenibili, contribuendo così alla competitività internazionale dell'Italia. Un altro aspetto positivo

di questa misura è la promozione dell'occupazione giovanile. Incentivando i giovani a diventare imprenditori, si contribuisce alla riduzione della disoccupazione giovanile, un problema critico per il paese. L'imprenditorialità giovanile non solo crea nuovi posti di lavoro, ma stimola anche l'innovazione e la diversificazione del tessuto economico, favorendo un ambiente dinamico e propenso al cambiamento.

ART. 22 – Bonus Giovani

L'articolo 21 del decreto in commento riconosce ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Nei casi di assunzioni presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Osservazioni e proposte

La misura si valuta positivamente poiché si propone di favorire l'inserimento lavorativo dei giovani under 35. La scelta di incentivare l'assunzione di giovani che non hanno mai avuto un contratto a tempo indeterminato risponde all'esigenza di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro di una fascia di popolazione particolarmente vulnerabile e spesso penalizzata dal punto di vista occupazionale.

Tale disposizione, peraltro, appare ben calibrata per rispondere sia alle esigenze di promozione dell'occupazione giovanile, sia a quelle di riequilibrio territoriale. La maggiorazione dell'esonero per le regioni del Sud Italia risponde infatti al principio di equità territoriale ed è giustificata dalla necessità di colmare il divario occupazionale tra le diverse aree del Paese.

L'auspicio che tale strumento possa effettivamente contribuire a ridurre la disoccupazione giovanile e a favorire una maggiore inclusione lavorativa dei giovani nel mercato del lavoro.

Da ultimo, in virtù delle disposizioni di cui al comma 10 del menzionato articolo 22 in esame, si ritiene di cruciale importanza che le modalità attuative dell'esonero contributivo siano definite e pubblicate con celerità. Tale tempestività consentirà di garantire un efficace utilizzo e una rapida diffusione della misura.

ART. 23 - Bonus Donne

L'art. 23 del decreto in esame prevede l'esonero totale (100%) dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato, per un periodo massimo di 24 mesi, con un limite massimo di 650 euro mensili per ciascuna dipendente donna, esclusi i premi e contributi INAIL. Tale esonero si applica alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, e riguarda le seguenti categorie:

- Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Tali assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Osservazioni e proposte

La misura di esonero contributivo, destinata a promuovere l'occupazione femminile, rappresenta un'importante iniziativa legislativa volta a incentivare una partecipazione più equa e inclusiva delle donne nel mercato del lavoro. Questo intervento è particolarmente significativo in un contesto in cui le donne, troppo spesso, si trovano a uscire dal mercato del lavoro e a incontrare notevoli difficoltà nel rientrarvi. La misura, peraltro, presenta similitudini con altri interventi legislativi, che hanno dimostrato l'efficacia degli incentivi contributivi nel promuovere l'occupazione di categorie svantaggiate. Per garantire la piena efficacia della misura, è di rilevante importanza che le modalità attuative dell'esonero siano definite e pubblicate con celerità, in conformità alle disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 23. Una rapida definizione delle regole applicative è essenziale per fornire ai datori di lavoro la certezza giuridica necessaria per pianificare le assunzioni e per massimizzare l'impatto positivo della misura sull'occupazione femminile.

ART. 24 – Bonus ZES (Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno)

La misura prevede l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato non dirigente, a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.

L'esonero è garantito esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione del dipendente per il quale è richiesto l'esonero.

Inoltre, il dipendente deve aver compiuto 35 anni di età, essere disoccupato da almeno 24 mesi nonché deve essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.

Osservazioni e proposte

Si apprezza la volontà legislativa di rivolgere una specifica misura ai datori di lavoro privati con sede nelle Zone Economiche Speciali del Mezzogiorno, riconoscendo quindi la necessità di stimolare l'economia e l'occupazione in aree storicamente afflitte da alti tassi di disoccupazione.

Peraltro, si condivide la finalità di rivolgersi ad una fascia di popolazione particolarmente vulnerabile, ossia i lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi e di età superiore ai 35 anni. Tale categoria di lavoratori, spesso esclusa dalle opportunità occupazionali a causa dell'età anagrafica e della prolungata assenza dal mercato del lavoro, potrà beneficiare di una maggiore attenzione e di opportunità concrete di reinserimento professionale. Giova ricordare, infatti, che gli individui con una prolungata inattività lavorativa sono generalmente percepiti come meno appetibili dai datori di lavoro a causa delle potenziali difficoltà di reintegrazione e dell'obsolescenza delle competenze.

In conclusione, si ritiene che la misura in esame rappresenti un intervento strategico per promuovere l'occupazione e lo sviluppo economico nel Sud Italia, sostenendo i lavoratori più vulnerabili e incentivando le piccole imprese.

Art. 25 - Iscrizione dei percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego e di Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa

L'articolo 25 in esame dispone che i percettori della NASpI sono iscritti d'ufficio alla piattaforma del Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023 n. 85. Gli stessi soggetti sono tenuti alla sottoscrizione del curriculum vitae, del Patto di Attivazione Digitale e del Patto di servizio sulla piattaforma, nei modi e termini definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Si sottolinea, peraltro, che i Centri per l'impiego individuano, anche per il tramite

della piattaforma presente nel Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa, le offerte di lavoro più congrue, ai fini dei successivi adempimenti previsti dal d.lgs. n. 22/2015.

Osservazioni e proposte

Tale disposizione si inserisce in un quadro di coerenza e continuità con le altre iniziative recentemente introdotte dal legislatore. Queste misure condividono l'obiettivo di rafforzare l'inclusione sociale e lavorativa attraverso strumenti integrati e coordinati. In particolare, questa iniziativa è in linea con altre politiche attive del lavoro. La sinergia tra queste diverse misure crea un sistema più robusto ed efficace per affrontare le sfide del mercato del lavoro contemporaneo.

In particolare, si ritiene che l'iscrizione automatica dei percettori della NASpI alla piattaforma del Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa rappresenti un'importante evoluzione normativa. Questa misura non solo aumenta l'efficienza amministrativa e facilita l'accesso ai servizi per i percettori di NASpI, ma è anche cruciale per la rapida ricollocazione dei medesimi lavoratori nel mercato del lavoro. La coerenza con le altre misure legislative recenti sottolinea l'approccio integrato del legislatore verso un sistema di inclusione sociale e lavorativa più efficace e sostenibile.

Art. 28 - Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso

L'articolo 28 del decreto-legge n. 60/2024 dispone che all'articolo 29 del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, i commi da 10 a 12 sono sostituiti dai seguenti:

«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 direttore dei lavori o il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'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.

11. Negli appalti pubblici, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione di cui al primo periodo è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (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.

12. Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70.000 euro, il versamento del saldo finale da parte del committente è subordinato all'acquisizione, da parte del Direttore dei lavori, ove nominato, o del committente stesso, in mancanza di nomina, dell'attestazione di congruità. 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 direttore dei lavori o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.».

Osservazioni e proposte

L'articolo 28 in esame introduce rilevanti modifiche alla disciplina della verifica di congruità dell'incidenza della manodopera negli appalti pubblici e privati per lavori edili. La novella disposizione è valutata positivamente per volontà di rendere più stringente e puntuale il controllo, nonché per l'ampliamento della platea di appalti soggetti a verifica e sanzioni.

Inoltre, l'ampliamento delle soglie di applicazione delle sanzioni e la ridefinizione delle responsabilità nella verifica di congruità contribuiscono a un sistema di controllo più rigoroso ed efficace. Tale intervento normativo è finalizzato a garantire una maggiore trasparenza e regolarità nell'impiego della manodopera, promuovendo al contempo la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti nella gestione e nell'esecuzione degli appalti.