

## NOTIZIARIO N. 19 - 10 MAGGIO 2024



### PROMOZIONE 2024 PER GLI ASSOCIATI.

pag. 3

#### AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ SICUREZZA SUL LAVORO: PATENTE A PUNTI, LEGGE 29 APRILE 2024.

pag. 4

#### SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ MALATTIA, MATERNITÀ/PATERNITÀ E TUBERCOLOSI: RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2024.

pag. 6

- ◆ REVOCABILITÀ DELLE DIMISSIONI RASSEGNALE NEI PRIMI 3 ANNI DI ETÀ DEL FIGLIO.

pag. 7

- ◆ GIOVANI E DONNE: INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DALL'1/9/24 AL 31/12/25.

pag. 8

#### FORMAZIONE

**NUOVO BANDO FONDIRIGENTI | TRANSIZIONI DIGITALI: MINDSET E COMPETENZE MANAGERIALI.**

<https://sviluppopmi.com/2024/05/08/fondirigenti-avviso-1-2024/>

E' tempo di **ripartenze**  
e di nuovi **progetti**  
per raggiungere insieme  
**obiettivi** ambiziosi.

**Vuoi unirti a noi?**

Allora ...

**passaparola !**



**RACCONTA LA TUA ASSOCIAZIONE  
AI TUOI CLIENTI E FORNITORI:**

entrando a far parte del mondo Confimi  
potranno usufruire dei nostri servizi  
e partecipare a tutte le iniziative  
utili a semplificare il loro lavoro.

**E PER TE**

che hai dedicato tempo ed energie alla tua Associazione  
uno **SCONTO** sul contributo associativo 2024.

**SICUREZZA SUL LAVORO: PATENTE A PUNTI, LEGGE 29 APRILE 2024**

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 30/04/2024 la Legge 29 aprile 2024, n. 56 di conversione in legge con modificazioni del Decreto Legge n. 19/2024, recante “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” e che aveva introdotto la patente e punti per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri edili (CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 13 DEL 22/03/2024). Le modifiche apportate dalla legge di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione e pertanto risultano vigenti dal 01/05/2024.

In sede di conversione sono state introdotte alcune variazioni all’art. 29, comma 19 del D.L. 19/2024, che aveva modificato l’art. 27 del D.Lgs. 81/08, introducendo un sistema di certificazione per imprese e lavoratori autonomi nei cantieri mediante rilascio di una patente a punti, con decurtazione punti o sospensione nel caso di incidenti.

La prima novità di rilievo è che, rispetto a quanto previsto dal Decreto Legge, ora sono **esclusi coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.**

Altra novità riguarda invece **le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti fuori dell’Italia per i quali è sufficiente il possesso di un documento equivalente** rilasciato dalla competente autorità del Paese d’origine o, nel caso di Stato non appartenente all’Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

Ulteriore modifica introdotta dalla Legge 29 aprile 2024 è che, per l’ottenimento della patente, oltre a quanto già previsto dal Decreto Legge 19/2024 (obbligo di iscrizione alla CCIAA, osservanza della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, possesso di DURC, nonché di DVR e DURF nei casi previsti dalla normativa), è necessaria la dimostrazione dell’**avvenuta designazione del RSPP**, se previsto.

Per dimostrare quanto sopra indicato, viene inoltre introdotta la possibilità di ricorrere all’**autocertificazione di possesso dei requisiti ai sensi del DPR 445/2000**. Qualora durante un controllo effettuato dopo il rilascio della patente venga accertata la **non veridicità dell’autodichiarazione** in merito al possesso dei requisiti, la **patente viene revocata. Trascorsi 12 mesi dalla revoca**, l’impresa o il lavoratore autonomo ha la possibilità di presentare domanda per **ottenere una nuova patente** secondo quanto stabilito dal comma 1.

Si ricorda che, come già previsto dal Decreto Legge, la patente rilasciata ha inizialmente un punteggio pari a 30 punti e che le imprese o i lavoratori autonomi possono operare nei cantieri temporanei o mobili di cui all’articolo 89, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08 se nella patente in loro possesso sono presenti almeno 15 crediti.

La legge 56/2024 introduce infine uno specifico allegato I-bis per l’individuazione delle violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente a punti. Si tratta di 29 fattispecie. La decurtazione dei punti è correlata alle risultanze dei **provvedimenti definitivi** emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori

autonomi. Al comma 7 dell'art. 27 si specifica ora che sono provvedimenti definitivi le **sentenze passate in giudicato** e le **ordinanze-ingiunzione di cui all'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689 divenute definitive**. Tali provvedimenti definitivi sono comunicati, entro 30 giorni, dall'amministrazione che li ha emanati all'Ispettorato nazionale del lavoro ai fini della decurtazione dei crediti.

Il nuovo comma 6 dell'art. 27 prevede che, se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono **contestate più violazioni** tra quelle indicate nell'allegato I-bis, i crediti sono **decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave**.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2024/04/30/100/so/19/sg/pdf>

**MALATTIA, MATERNITÀ/PATERNITÀ E TUBERCOLOSI: RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2024**

Con la circolare [6/5/2024 n. 61](#) l'INPS ha diramato le retribuzioni convenzionali da prendere a riferimento per l'erogazione, durante l'anno in corso:

A) delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi in favore dei:

- lavoratori soci degli organismi cooperativi di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 602/1970;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- **lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari** (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 15 e 17 del 2024);
- lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (solo per maternità/paternità);
- lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne (solo maternità/paternità);

B) delle seguenti prestazioni:

- maternità/paternità, congedo parentale, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi;
- assegni di maternità dei Comuni;
- assegni di maternità dello Stato;
- **congedo parentale di cui all'art. 34, c. 3, del d.lgs. n. 151/2000** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2024);
- **indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di portatori di handicap, di cui all'art. 42, c. 5, del d. lgs. n. 151/2001** (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 1/2024 e 42/2023).

**REVOCABILITÀ DELLE DIMISSIONI RASSEGNALE NEI PRIMI 3 ANNI DI ETÀ DEL FIGLIO**

Nelle ipotesi di dimissioni volontarie di genitori lavoratori con figli minori di 3 anni, il legislatore ne ha subordinato l'efficacia alla convalida da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro, al fine di verificare che l'atto sia genuino e frutto di una libera scelta del genitore e non, al contrario, imposto dal datore di lavoro per ragioni riguardanti la situazione familiare dell'interessato (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 151/2001<sup>[1]</sup>).

In mancanza di specifica disposizione normativa, con la [nota 8/5/2024 n. 862](#) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le seguenti indicazioni in merito alla revocabilità delle dimissioni rassegnate durante il suddetto "periodo protetto":

- l'efficacia delle dimissioni di cui si tratta è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente;
- **la loro revoca è ammessa finché non sono divenute efficaci**, ossia, alternativamente: **(i)** prima dell'emanazione del provvedimento di convalida; **(ii)** in un momento successivo alla stessa ma antecedente la risoluzione del rapporto;
- anche la revoca delle dimissioni richiede un esame istruttorio da parte dell'Ispettorato che, *"valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento"*, e potrà programmare *"gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti"*;
- laddove le dimissioni siano state regolarmente convalidate e abbiano determinato la risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse non potranno più essere revocate: il rapporto di lavoro potrà riprendere, pertanto, unicamente con il consenso del datore di lavoro.

<sup>[1]</sup> Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 151/2001

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

**GIOVANI E DONNE: INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DALL'1/9/24 AL 31/12/25**

Il [d.l. 7/5/24 n. 60](#) – recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*” (c.d. Decreto Coesione) e in vigore dall'8/5/24, giorno successivo la sua pubblicazione in G.U. n. 105 – ha introdotto, tra le altre, alcune misure finalizzate a rafforzare l'occupazione di giovani e donne; di seguito – in attesa di una più puntuale disamina delle novità di cui si tratta, che riguardano le assunzioni effettuate dall'1/9/24 e fino al 31/12/25 – la relativa sintesi riportata l'8 maggio u.s. sul portale del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

«Omissis

**Bonus Giovani.**

La misura riconosce ai datori di lavoro privati che, **dal primo 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**. Nel caso 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**. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato (mentre spetta in caso di precedente assunzione con apprendistato non proseguito in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato).

**Bonus Donne.**

La misura riconosce 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 ciascuna dipendente **donna, assunta a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025**, che rientri nelle **seguenti categorie**:

- a) **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**;
- b) **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.

**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:

- a) aver compiuto **35 anni di età**;
- b) essere **disoccupato da almeno 24 mesi**;
- c) essere assunto **presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES**.

Omissis»