



OSSERVAZIONI ANCL AL DISEGNO DI LEGGE N. 1133

Conversione in legge del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60



Premessa

Il disegno di legge S. 1133 è volto alla conversione in legge del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.

La politica di coesione è la politica dell'Unione Europea volta a ridurre le disparità di sviluppo fra le regioni degli Stati membri e a rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Ciò comporta per i singoli Stati la necessità di sviluppare politiche volte alla coesione dei propri territori, anche politicamente decentrati. Nel nostro Paese tale esigenza è connaturata all'organizzazione territoriale nella quale convivono, infatti, Regioni che viaggiano 'a più velocità' e che necessitano di essere accompagnate nello sviluppo secondo le proprie esigenze e peculiarità. Tali particolarità storiche, sociali, politiche ed economiche si riflettono irrimediabilmente anche all'interno del mercato del lavoro, fortemente eterogeneo e caratterizzato da differenti settori produttivi.

È condivisibile, dunque, l'obiettivo del provvedimento di migliorare l'efficienza e la qualità di azione dei programmi della politica di coesione rafforzando il coordinamento con gli interventi finanziati dal PNRR e dal Fondo per lo Sviluppo e Coesione. Il PNRR rappresenta, infatti, una grande opportunità per dare slancio a settori strategici per il Paese, settori nei quali la competenza dei liberi professionisti, in particolar modo quelli dell'area giuridico-economica, costituisce un valore aggiunto rispetto al perseguimento di obiettivi di perequazione e sviluppo, per questo auspichiamo un loro sempre maggiore coinvolgimento negli interventi previsti dalle politiche di coesione dalla fase di programmazione a quella attuativa.



Osservazioni ANCL

Articolo 16

Misura nazionale per la promozione dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa

L'articolo in esame reca disposizioni per la promozione dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa.

In particolare, al comma 1, si prevede che, ai fini della promozione dell'inclusione attiva e dell'inserimento al lavoro, sono definite specifiche azioni a sostegno dell'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, nell'ambito della strategia nazionale delle politiche attive del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nei limiti delle risorse di cui all'articolo 20 del decreto in esame (recante le disposizioni finanziarie per le misure di promozione dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa).

Articolo 17

Autoimpiego Centro Nord Italia

L'articolo in esame reca disposizioni in materia di autoimpiego nei territori del Centro Nord Italia. In particolare, al comma 1, si prevede l'ammissione al finanziamento delle iniziative economiche finalizzate all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, ivi comprese quelle che prevedono l'iscrizione ad ordini o collegi professionali non localizzate nei territori delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Al successivo comma 2, si prevede che le suddette attività sono avviate in forma individuale mediante apertura di partita IVA per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale, ovvero in forma collettiva mediante costituzione di società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, nonché società cooperativa o società tra professionisti. Si precisa, altresì, che alle imprese in forma collettiva possono partecipare soggetti diversi da quelli indicati al comma 3, fermo restando in tal caso il controllo e l'amministrazione della società da parte dei soggetti di cui al comma 3.

Al comma 3 sono individuati dettagliatamente i destinatari dell'intervento, ossia i giovani di età inferiore ai trentacinque anni in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- a) si trovino in condizioni di marginalità, vulnerabilità sociale e discriminazione, come definite dal Piano nazionale giovani, donne e lavoro;
- b) siano inoccupati, inattivi e disoccupati;
- c) siano disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.

Al comma 4 sono individuate le iniziative che possono essere ammesse a finanziamento.

Articolo 18

Resto al Sud 2.0.

L'articolo in esame reca misure volte a promuovere la costituzione di nuove imprese nei territori del sud Italia, di cui al comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito con modificazioni dalla legge 3 agosto 2017, n. 123 (ovvero nei territori delle Regioni Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sicilia, Sardegna).

Al comma 2, si prevede che sono ammesse al finanziamento le iniziative economiche finalizzate all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, ivi comprese quelle che prevedono l'iscrizione ad ordini o collegi professionali. Tali attività devono essere avviate in forma individuale mediante apertura di partita IVA per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale, ovvero in forma collettiva mediante costituzione di società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, nonché società cooperativa o società tra professionisti. Alle imprese in forma collettiva possono partecipare soggetti diversi da quelli indicati al comma 3, fermo restando, in tal caso, l'esercizio del controllo e dell'amministrazione della società da parte dei soggetti di cui al comma 3.

Al comma 3 vengono dettagliatamente individuati i destinatari dell'intervento, ossia i giovani di età inferiore ai trentacinque anni in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- a) si trovino in condizioni di marginalità, vulnerabilità sociale e discriminazione, come definite dal Piano nazionale giovani, donne e lavoro;
- b) siano inoccupati, inattivi e disoccupati;
- c) siano disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.

Il comma 4 individua le iniziative ammissibili a finanziamento.

Osservazioni artt. 16, 17 e 18

Si accolgono con favore le misure indicate dagli artt. 16, 17 e 18 del presente disegno di legge, in particolare risulta essere apprezzabile la finalità di sostenere le forme di autoimpiego nell'ambito delle libere professioni, si ravvisa però la necessità di inserire anche il riferimento agli studi associati e alle società di professionisti (l. n. 415/1998) quali modelli previsti per le aggregazioni libero professionali.

Inoltre, si coglie l'occasione per ricordare che nel nostro ordinamento non è ancora regolata la possibilità di costituire in maniera formale una rete tra soli professionisti, c.d. rete pura, che sia autonoma e indipendente rispetto ad altri soggetti. Infatti seppur l'art. 12, comma 3, della l. n. 81/2017 apre anche ai professionisti la possibilità di costituirsi in rete, nell'ipotesi della rete pura, risulta impossibile iscrivere il contratto di rete all'interno del registro delle imprese in quanto il professionista non è soggetto iscrivibile nel registro (fatta eccezione per la peculiare posizione delle Società tra Professionisti). A fronte della volontà di incentivare l'autoimpiego, il lavoro autonomo e le libere professioni si ravvisa la possibilità di utilizzare questa occasione per sviluppare una specifica disciplina in materia.



Si suggerisce, infine, con particolare riferimento alle misure Resto al Sud 2.0 e autoimpiego Centro Nord Italia, di inserire, tra i soggetti beneficiari, i lavoratori autonomi che negli ultimi due anni abbiano fatto ricorso all'ISCRO, a fronte di un periodo di difficoltà e contrazione reddituale.

Articolo 22

Bonus giovani

La disposizione è volta a favorire l'occupazione giovanile stabile. Prevede, infatti, la concessione in favore dei datori di lavoro privati che dal primo settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o operano la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato dall'esonero del versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali per un periodo massimo di 24 mesi.

L'esonero spetta con riferimento a soggetti che non hanno compiuto il 35esimo anno di età alla data dell'assunzione agevolata e che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato.

Tale esonero, inoltre, non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si valuta con favore la disposizione in commento quale strumento di incentivo all'assunzione di giovani con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tuttavia si auspica una maggiore stabilità di misure come questa volte a favorire l'occupazione giovanile.

Con riferimento specifico a quanto previsto dall'art. 22, comma 2, la norma prevede che i periodi di apprendistato non giunti al termine del periodo formativo non siano ostativi al riconoscimento della agevolazione; sarebbe allora utile specificare, nonostante negli anni le circolari Inps siano andate in questa direzione, che non osti nemmeno aver stipulato, in precedenza, un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, in quanto lo stesso non è dotato di stabilità.

Un secondo aspetto che andrebbe regolamentato riguarda l'assunzione di un giovane (che non ha mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato) con un contratto part-time fruendo del nuovo incentivo; attualmente al secondo datore di lavoro è preclusa la possibilità di accedere all'incentivo (a meno che l'assunzione non avvenga in contemporanea), mentre sarebbe auspicabile l'applicazione dell'incentivo ad entrambi i datori di lavoro proporzionalmente alla percentuale di part-time svolta presso ciascuno.

Infine, si attenziona una problematica che non raramente è stata riscontrata con riferimento a tali tipologie di bonus.

Il requisito dell'assenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato pregressi può essere difficilmente provata da parte del nuovo datore di lavoro, e dunque anche del suo intermediario Consulente del Lavoro, pertanto frequentemente si è assistito a recuperi effettuati dall'INPS a fronte di dichiarazioni mendaci, o eventualmente anche di dimenticanze da parte del lavoratore perché si è trattato di rapporti di lavoro a tempo indeterminato della durata di qualche giornata e poi interrotti.

A fronte di tali criticità sarebbero percorribili due strade possibili: la prima è quella di individuare un meccanismo *ad hoc* che permetta di effettuare controlli preventivi allo stanziamento dell'agevolazione, la seconda è invece quella di rivedere il requisito chiedendo soltanto che non vi



sia stato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pregresso, tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro.

Articolo 23

Bonus donne

L'articolo in esame reca disposizioni volte a favorire l'occupazione femminile. In particolare, al comma 1 si prevede che, al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della ZES unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma 2 è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Restano esclusi dal beneficio in questione premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice, e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma Nazionale "giovani, donne e lavoro" 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il comma 2 prevede che il beneficio di cui al comma 1 si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f) del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. Il comma 3 dispone che, ai fini del diritto allo sgravio, le assunzioni di cui al comma 1 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. Con riferimento ai 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. Si prevede, infine, l'esclusione dall'esonero di cui al presente articolo ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Si valuta positivamente l'incentivo per l'assunzione di donne residenti nelle regioni della ZES, si ritiene però che la previsione di ulteriori requisiti, quali l'assenza di un impiego retribuito da almeno sei mesi, limiti eccessivamente la platea delle destinatarie, mentre già il requisito della residenza in tali regioni costituisce di per sé una situazione di svantaggio.

Il testo normativo riporta che l'agevolazione spetta alle donne "*(...) di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali*



dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze(...)"; il riferimento all'art.2, punto 4, lettera f) del Regolamento UE 651/2014 è inesatto, in quanto non individua aree geografiche ma le "professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato".

Articolo 24

Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno

L'articolo in esame è volto a favorire e sostenere il rilancio e lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, attraverso una sperimentazione mirata di misure più incisive in termini di empowerment e sostegno del tessuto economico-sociale degli ambiti geografici interessati, contribuendo pertanto anche alla riduzione dei divari territoriali.

A tal fine, la disposizione prevede che sia riconosciuto un esonero contributivo ai datori di lavoro privati di aziende che occupano fino a 10 dipendenti che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni.

In termini analitici, la norma, al comma 1, prevede il riconoscimento, in favore dei datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, dell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

Al comma 2 viene precisato che l'esonero contributivo di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni.

Il comma 3 dispone che, fermo quanto previsto al comma 4, l'esonero di cui al comma 1 spetta nel caso di assunzione di soggetti che, alla data dell'assunzione, hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi.

Al comma 4 si prevede che l'esonero in questione spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui all'articolo in esame.

Osservazioni artt. 22, 23 e 24

In aggiunta a quanto sopradetto si sollecita una uniformità tra le discipline degli artt. 22, 23 e 24, in quanto dalla lettura di quanto disposto appare che il solo bonus giovani (art. 22) sia concesso anche in caso di trasformazione di un contratto da tempo determinato ad indeterminato; previsione, questa, che sembra sfuggire nelle ipotesi previste dagli artt. 23 e 24, che di fatto ammettono il beneficio per le sole assunzioni a tempo indeterminato.



Articolo 25

Iscrizione dei percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa

Il comma 1 dell'articolo in esame prevede che i percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, cosiddetta NASpI e quelli di Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono iscritti d'ufficio alla piattaforma del Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa, cosiddetto SIISL, di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 48 del 2023. Gli stessi soggetti sono tenuti al caricamento sulla piattaforma del proprio curriculum vitae, alla sottoscrizione del Patto di Attivazione Digitale e del Patto di servizio, nei modi e termini definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. A tal fine, si prevede che potranno essere precompilate le informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o presso le banche dati detenute da amministrazioni o enti pubblici, ferma restando la possibilità di integrazione e rettifica da parte dell'interessato.

Al comma 2 si prevede che i Centri per l'impiego individuano, 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 predetto decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Al comma 3 si prevede che all'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 26

Funzionamento del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL

L'articolo disciplina il funzionamento del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa, cosiddetto "SIISL", di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 48 del 2023, al fine di renderlo più funzionale all'incrocio di domanda e offerta di lavoro.

Il comma 1 prevede che, con decreto adottato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto in esame, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, definisce:

- a) le modalità e le condizioni attraverso cui ai datori di lavoro è consentito pubblicare sul Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa le posizioni vacanti all'interno dei loro organici;
- b) le modalità di accesso su base volontaria da parte degli utenti alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati a tale ricerca in forza delle norme vigenti.

Al comma 2 si prevede che, all'interno del SIISL, sono inserite anche le posizioni vacanti pubblicate dai datori di lavoro su piattaforme pubbliche nazionali e internazionali.

Il comma 3 prevede che, al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il SIISL utilizza, nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti, gli strumenti di intelligenza artificiale per l'abbinamento ottimale delle offerte e delle domande di lavoro ivi inserite.

Il comma 4 prevede che, a supporto del monitoraggio dei dati occupazionali finalizzati alla pianificazione e alla programmazione delle politiche di inclusione attiva, i dati contenuti nel SIISL sono utilizzati, in forma anonima e aggregata, per la verifica dell'efficacia formativa dei corsi di formazione svolti dagli Enti formativi accreditati.



Il comma 5 associa a ciascun ente formatore un punteggio commisurato alla percentuale di iscritti assunti entro sei mesi dalla conclusione del singolo corso di formazione, nei modi e termini disciplinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il comma 6 stabilisce che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali acquisisce, presso le proprie banche dati e presso le banche dati detenute da altre pubbliche amministrazioni o enti pubblici, i dati utili per la valutazione dell'efficacia formativa dei corsi, nel rispetto della disciplina di cui al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679.

Il comma 7 prevede che all'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Osservazioni artt. 25 e 26

Gli artt. 25 e 26 delegano l'INPS per la gestione del SIISL per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Nella piattaforma informatica di nuova attuazione saranno iscritti anche i lavoratori che percepiscono la NASpI oltre ai disoccupati in cerca di lavoro. Si ritiene però che al fine di favorire uno strumento utile nella ricerca di un nuovo lavoro, dovrebbe essere oggetto di regolamentazione anche la "profilatura dei soggetti disoccupati" onde evitare che nel sistema vengano inseriti curriculum non corrispondenti al vero (le competenze dichiarate devono essere pertanto veritiere onde evitare il rischio di vanificare lo strumento). Al fine di poter realizzare un matching efficace tra domanda e offerta di lavoro è necessario poter disporre di documenti (scheda di presentazione del candidato, CV ecc.) che consentano di individuare chiaramente le competenze possedute, le esperienze lavorative pregresse, le possibilità lavorative rispetto alla disponibilità alla mobilità, ai carichi di cura, ad eventuali limitazioni personali. Attualmente il processo di adesione all'SFL è come di seguito strutturato.

Per usufruire della misura, bisogna:

- presentare domanda di SFL all'INPS in via telematica;
- iscriversi al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), la piattaforma informatica realizzata per:
 - agevolare la ricerca del lavoro;
 - individuare le attività formative più utili alla qualificazione/riqualificazione dei beneficiari.
- Sottoscrivere il Patto di attivazione digitale (PAD) all'esito positivo dell'istruttoria della domanda;
- sottoscrivere il Patto di servizio personalizzato;
- frequentare un corso o altra iniziativa di attivazione lavorativa.

Nella domanda il richiedente deve:

- rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva (DID);



- dimostrare l'iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione (nel caso di soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che non abbiano adempiuto all'obbligo scolastico);
- autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

L'INPS verifica il possesso dei requisiti, sulla base delle informazioni disponibili nelle proprie banche dati o di quelle messe a disposizione dalle altre pubbliche amministrazioni.

All'esito positivo della verifica dei requisiti, tramite la piattaforma SIISL, il richiedente deve sottoscrivere il Patto di Attivazione Digitale, indicando almeno tre agenzie per il lavoro che è tenuto a contattare.

Dopo la firma del Patto di Attivazione Digitale, la domanda è accolta ed il richiedente viene convocato dal servizio per il lavoro per firmare il Patto di Servizio Personalizzato.

Dopo la firma del Patto di Servizio Personalizzato il richiedente, attraverso il SIISL, potrà ricevere o individuare autonomamente offerte di lavoro o aderire a servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro o partecipare a programmi formativi o di accompagnamento al lavoro come indicati in precedenza.

Sarebbe utile rivedere il processo prevedendo una regolamentazione a priori dell'attività di profilazione, da collocare temporalmente prima della presentazione della domanda o contestualmente. I soggetti chiamati ad effettuare tale profilazione potrebbero essere le agenzie di lavoro private che potrebbero stipulare convenzioni territoriali con i centri per l'impiego qualora la domanda non possa essere evasa dagli stessi per mancanza di risorse. Tale rinvio, all'interno del decreto, renderebbe obbligatoria tale prassi.



Articolo 27

Riconversione del personale dipendente delle grandi imprese in crisi. Istituzione della Cabina di regia per il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro

La disposizione in commento introduce la Cabina di regia nell'ambito delle politiche attive e in particolare nella formazione, riqualificazione, orientamento professionale e promozione all'autoimprenditorialità a favore e su richiesta dei datori di lavoro del settore privato che abbiano un organico complessivamente pari o superiore a 250 lavoratori, e che abbiano in corso trattamenti di integrazione salariale da almeno un biennio senza soluzione di continuità.

Seppur si riconosce il merito di aver previsto appositi strumenti, quali la Cabina di regia, con riferimento a situazioni non infrequenti nel nostro Paese e nell'ottica di prevenire comportamenti fraudolenti e al contempo estendere alcune prerogative previste dall'art. 189 del codice della crisi di impresa anche ad altre procedure come il concordato con continuità aziendale o la composizione negoziata della crisi, si deve riconoscere che la misura prevista dall'art. 27 è riservata ad un target mirato che di fatto non ricomprende le piccole imprese. Per queste ultime è doveroso ricordare che esiste la disciplina degli ammortizzatori sociali, ma, solitamente, l'accesso alla cassa integrazione guadagni straordinaria da parte di una piccola impresa ne comporta la dispersione della professionalità, oppure ancora, per le imprese di piccole dimensioni si apre la via del ricorso a strumenti concorsuali (come la liquidazione giudiziale) o alla procedura dei licenziamenti collettivi. Sarebbe allora auspicabile valutare se sia possibile che strumenti di sostegno come la semplificazione dei percorsi di transizione occupazionale (es. accordo con OO.SS. presso la Regione e non al Ministero del Lavoro), o addirittura eventuali "agevolazioni" per chi recupera occupazione possano trovare attuazione anche con riferimento alle imprese con meno di 250 dipendenti.

Articolo 28

Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso

La disposizione interviene in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso, mediante l'introduzione di talune modifiche all'articolo 29 (Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare) del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Le suddette modifiche riguardano i commi 10, 11 e 12, introduttivi di specifiche sanzioni nel caso di mancata verifica della congruità dell'incidenza della manodopera nei lavori edili di cui al D.M. n. 143/2021.

Nel dettaglio, il nuovo comma 10 prevede che, 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.



Le modifiche operate, invece, sui commi 11 e 12 del citato articolo 29, hanno la funzione di incidere sui valori complessivi degli appalti, pubblici e privati, al di sopra dei quali tali sanzioni vengono applicate.

Si apprezza la *ratio* di tale norma, finalizzata al contrasto del lavoro sommerso, e di una sempre maggiore tutela della salute e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro, soprattutto nel settore edile e degli appalti che risultano particolarmente colpiti da tali forme di lavoro irregolare.

A fronte di ciò si auspica, però, una maggiore regolamentazione volta a stabilire sanzioni, regole di gestione e modalità anche per i subappaltatori che non rispettano la normativa non fornendo tutte le dichiarazioni necessarie per la verifica della congruità dell'incidenza della manodopera. Questo nell'ottica di incrementare il senso di responsabilizzazione e distribuzione di responsabilità anche al subappaltatore, oltre che all'appaltatore.

Infine, sarebbero necessari chiarimenti normativi sul calcolo del valore dei lavori edili ad oggi rimesso alle interpretazioni delle singole casse edili.

Spunti conclusivi

Il disegno di legge *n. 1133* ad oggi al vaglio della Commissione Bilancio del Senato della Repubblica appare apprezzabile e condivisibile in molte delle sue misure, e si pone in continuità con gli interventi già predisposti in materia di incentivi alle imprese e all'occupazione dall'attuale legislatura. Si coglie, inoltre, la volontà di incentivare e di riconoscere il valore sociale ed economico non solo del lavoro autonomo ma anche e soprattutto delle libere professioni. Tale linea di azione appare evidente anche da precedenti interventi volti ad apprestare una tutela onnicomprensiva dei professionisti; a titolo esemplificativo si ricorda la recente legge sull'equo compenso (l. 21 aprile 2023, n. 49).

Le osservazioni fornite da parte di tecnici della materia, come i Consulenti del Lavoro da noi rappresentati, si propongono dunque quali spunti di confronto sulle riforme avanzate al fine di facilitarne una loro maggiore attuazione e il perseguimento delle finalità prefissate.

Il dato che si registra, e che si auspica possa essere ripensato, in tema di agevolazioni è la persistente temporaneità e variabilità degli interventi di natura non strutturale; ciò rende di fatto complessa una programmazione da parte delle imprese sul lungo periodo.

Risulta lodevole l'attenzione posta nei riguardi dei giovani under trentacinque ma si ravvisa la scarsità di misure destinate agli ultracinquantenni. Questa fascia in attesa di maturare il diritto alla pensione mostra comunque il bisogno di incentivi, ma anche di formazione e riqualificazione al fine di favorirne il reinserimento lavorativo.

Si è consapevoli, inoltre, di come gravi sui nuovi incentivi previsti l'autorizzazione da parte dell'Unione Europea, che di fatto rappresenta una condizione sospensiva dell'efficacia delle misure; per questo auspichiamo speditezza e monitoraggio del processo.

Infine si ravvisa l'assenza di una proroga della Decontribuzione Sud, ovvero di quell'agevolazione introdotta dalla legge n. 178 del 2020 (Legge di Bilancio 2021) che poi era stata nuovamente autorizzata dalla Commissione Europea fino al 30 giugno 2024.

Il bonus "Decontribuzione Sud" prevedeva un esonero contributivo massimo del 30% in favore dei datori di lavoro privati, con sede in una delle Regioni del Mezzogiorno, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente. La mancata proroga di questa misura potrebbe determinare effetti importanti sul tessuto imprenditoriale del Sud Italia.