

Firenze, 27 Maggio 2024

**Oggetto: DECRETO COESIONE: LE NOVITÀ PER IL LAVORO**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2024 il D.L. 7 maggio 2024, n. 60, rubricato “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*”: di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro.

Norma	Contenuto
Articolo 22, commi 1 e 2	<b>Bonus giovani</b> Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, 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 dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 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. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Articolo 22, comma 4	<b>Esoneri fruiti parzialmente</b> L'esonero per giovani e Zes 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 ne ha beneficiato parzialmente.
Articolo 22, commi 5 e 6	<b>Condizioni di accesso al beneficio</b> Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31, D.Lgs. 150/2015) l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L.

	<p>223/1991, nella medesima unità produttiva.</p> <p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero giovani (comma 1) o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.</p>
<p>Articolo 22, comma 8</p>	<p><b>Cumulabilità con altre agevolazioni</b></p> <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.</p>
<p>Articolo 22, commi 10 e 11</p>	<p><b>Modalità attuative con D.M. e autorizzazione UE</b></p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p> <p>L'efficacia dell'esonero è, inoltre, subordinata, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue, all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p>Articolo 23, comma 1</p>	<p><b>Bonus donne</b></p> <p>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 in possesso di determinati requisiti è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei 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.</p>
<p>Articolo 23, commi 2 e 3</p>	<p><b>Condizioni</b></p> <p>Il beneficio si applica, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro,</li> <li>- di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno</li> </ul>

	<p>24 mesi, ovunque residenti.</p> <p>L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.</p>
Articolo 23, comma 3	<p><b>Incremento occupazionale</b></p> <p>Le 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 12 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, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p>
Articolo 23, comma 4	<p><b>Finanziamento</b></p> <p>I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027.</p> <p>L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa: se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.</p>
Articolo 23, comma 5	<p><b>Cumulabilità con altre agevolazioni</b></p> <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.</p>
Articolo 23, comma 6	<p><b>Acconti periodo d'imposta 2027</b></p> <p>Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui all'articolo 23, D.L. 60/2024.</p>
Articolo 23, comma 7	<p><b>Modalità attuative con D.M.</b></p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p>
Articolo 25	<p><b>Iscrizione NASpI e DIS-COLL nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa</b></p>

	<p>I percettori NASpl e DIS-COLL sono iscritti d'ufficio alla piattaforma del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl). Gli stessi soggetti sono tenuti alla sottoscrizione del <i>curriculum vitae</i>, 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. A tal fine, 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. I Centri per l'impiego individuano, anche per il tramite della piattaforma presente nel Siisl, le offerte di lavoro più congrue, ai fini dei successivi adempimenti previsti dal D.Lgs. 22/2015.</p>
Articolo 26	<p><b>Funzionamento del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - Siisl</b></p> <p>Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 60/2024, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, definisce:</p> <p>a) le modalità e le condizioni attraverso cui ai datori di lavoro è consentito pubblicare sul Siisl le posizioni vacanti all'interno dei loro organici;</p> <p>b) le modalità di accesso su base volontaria da parte degli utenti alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati a tale ricerca sulla base delle vigenti disposizioni.</p>
Articolo 28	<p><b>Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso</b></p> <p>Viene modificato l'articolo 29, D.L. 19/2024, convertito, con modificazioni, dalla L. 56/2024 mediante sostituzione dei commi da 10 a 12:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- comma 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;</li><li>- 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 a essa attribuiti ai sensi dell'articolo 222, comma 3, lettera b), D.Lgs. 36/2023;</li><li>- negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70.000 euro, il versamento del saldo finale da parte del committente è subordinato</li></ul>

	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 1.000 a 5.000 euro a carico del direttore dei lavori o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.
--	---

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti

Dott. Francesco Gremigni

