



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 17 maggio 2024

Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024: "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione"

Segnaliamo che è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2024, il Decreto Legge n. 60 del 7 maggio 2024 (in vigore dall'8 maggio 2024) recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.

Riteniamo utile riassumere le principali novità in materia di lavoro, riservandoci di approfondire con successive circolari gli interventi qui commentati dopo che saranno emanati i provvedimenti attuativi e le disposizioni di prassi da parte degli Enti preposti.

Disposizione	Novità
Incentivo all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (art. 21)	Descrizione incentivo Viene introdotto un nuovo incentivo a favore dei giovani disoccupati che non hanno compiuto 35 anni e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. Requisiti, modalità di accesso e autorizzazione UE Il beneficio spetta per le assunzioni di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato di età inferiore a 35 anni. Inoltre, con apposito decreto ministeriale saranno definiti: • i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transazione digitale ed ecologia; • i termini e le modalità di accesso all'incentivo. Segnaliamo, altresì, che l'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, poiché trattasi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato previsti dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).



	Misura e durata dell'incentivo È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 9.600,00 euro annui, riparametrato su 12 mesi (800,00 euro al mese). La durata massima dell'esonero è di 3 anni. Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di: - 5 milioni di euro per l'anno 2024; - 39,5 milioni di euro per l'anno 2025; - 58,8 milioni di euro per l'anno 2026; - 53,7 milioni di euro per l'anno 2027; - 19,3 milioni di euro per l'anno 2028. Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.
Bonus Giovani (art. 22)	Descrizione incentivo Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, di giovani con età inferiore a 35 anni che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. La durata massima dell'esonero è di 2 anni. Rapporti di lavoro incentivati Rientrano nei rapporti di lavoro incentivati le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 35° anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione/trasformazione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni. Sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei seguenti casi: • precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; • 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'incentivo in commento. Inoltre, la norma precisa che il campo di applicazione del beneficio è limitato ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.



Misura e durata dell'incentivo

È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 6.000,00 euro annui, riparametrato su 12 mesi (500,00 euro al mese). La durata massima dell'esonero è di 2 anni. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per i datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria o Sardegna, il limite massimo dell'incentivo è incrementato a 7.800,00 euro annui, riparametrato su 12 mesi (650,00 euro al mese).

Condizioni di spettanza

In relazione ai vincoli specificatamente previsti dal Decreto legge in titolo, ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:

- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (c.d. GMO) o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della sopra citata legge, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Il diritto alla fruizione del beneficio in oggetto è subordinato, altresì, al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione previsti dall'art. 31 del D.L. n. 150/2015. Pertanto, il beneficio non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto -entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali)- la propria volontà di essere riassunto. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
3. la comunicazione telematica obbligatoria, inerente all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, è effettuata tardivamente. A riguardo, precisiamo che la perdita dell'incentivo è relativa al solo periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;



4. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tale condizione, tuttavia, può anche non essere rispettata qualora vengano osservate le complessive condizioni legittimanti della presente circolare;
5. con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Sempre in riferimento alle condizioni generali di spettanza, occorre tener presente anche il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1 della l. n. 296/2006, di seguito elencate:

- a. regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- c. rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Coordinamento con gli altri incentivi

L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).

Limite massimo di spesa

L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di:

- 34,4 milioni di euro per l'anno 2024;
- 458,3 milioni di euro per l'anno 2025;
- 682,5 milioni di euro per l'anno 2026;
- 254,1 milioni di euro per l'anno 2027.

Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.

Autorizzazione UE ed applicabilità dell'incentivo

L'incentivo "Bonus Giovani" è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, poiché trattasi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato previsti dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

Per la piena applicabilità dell'incentivo, oltre all'autorizzazione della Commissione europea, occorrerà attendere l'emanazione di un apposito



	decreto ministeriale contenente le modalità attuative dell'esonero e successivamente le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.
Bonus Donne (art. 23)	Descrizione incentivo Viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici c.d. "svantaggiate", effettuate dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025. La durata massima dell'esonero è di 2 anni. Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi Il beneficio in commento è rivolto alle assunzioni a tempo indeterminato delle 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. Tale esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Misura e durata dell'incentivo È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 7.800,00 euro annui, riparametrato su 12 mesi (650,00 euro al mese). La durata massima dell'esonero è di 2 anni. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Incremento occupazionale netto Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione dell'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. Inoltre, occorre tener conto di quanto segue: • 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 o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato 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; - 115,7 milioni di euro per l'anno 2027;



	Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS. Coordinamento con gli altri incentivi L'esonero in commento non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023). Applicabilità dell'incentivo Per la piena operatività di tale misura occorrerà attendere l'emanazione di un apposito decreto ministeriale contenente le modalità attuative dell'esonero e successivamente le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.
Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (art. 24)	Descrizione incentivo Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, viene introdotto per i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni a tempo indeterminato -effettuate dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025- di lavoratori (escluso il personale dirigenziale) di età pari o superiore a 35 anni e disoccupati da almeno 24 mesi. Condizioni generali di spettanza: Ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni: • datori di lavoro non devono occupare più di 10 dipendenti nel mese di assunzione e devono assumere presso una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria o Sardegna; • l'assunzione incentivata deve riguardare soggetti che hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi; • i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (c.d. GMO) o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva; • i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della sopra citata legge, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Il diritto alla fruizione del beneficio in commento è subordinato, altresì, al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione di cui all'art. 31 del D.L. n. 150/2015 (illustrati in precedenza per il "Bonus Giovani"). Misura e durata dell'incentivo È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 7.800,00 euro annui,



	riparametrato su 12 mesi (650,00 euro al mese). La durata massima dell'esonero è di 2 anni. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Coordinamento con gli altri incentivi L'esonero in commento non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023). Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di: - 11,2 milioni di euro per l'anno 2024; - 170,9 milioni di euro per l'anno 2025; - 294,1 milioni di euro per l'anno 2026; - 115,2 milioni di euro per l'anno 2027. Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS. Autorizzazione UE ed applicabilità dell'incentivo L'incentivo in trattazione è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, poiché trattasi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato previsti dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Per la piena applicabilità dell'incentivo, oltre all'autorizzazione della Commissione europea, occorrerà attendere l'emanazione di un apposito decreto ministeriale contenente le modalità attuative dell'esonero e successivamente le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.
Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso (art. 28)	Appalti pubblici e privati: la verifica della congruità dell'incidenza della manodopera Il Decreto in titolo apporta ulteriori modifiche all'art. 29 del D.L. n. 19/2024 convertito in L. n. 56 del 29 aprile 2024, prevedendo che negli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto (per gli appalti pubblici) e il direttore dei lavori o il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori (per gli appalti privati) devono verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva. In particolare, per gli appalti pubblici, viene previsto che il 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 <i>performance</i>. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) procede all'accertamento della violazione delle previsioni sopra esposte.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Acquisizione dell'attestazione di congruità

Viene disposto che negli appalti privati che abbiano valore complessivo pari o superiore a 70.000,00 euro, il direttore dei lavori (o il committente stesso se manca la nomina) dovrà acquisire l'attestazione di congruità prima di procedere al versamento del saldo finale da parte del committente.

Il versamento del saldo finale, in assenza dell'esito positivo di tale verifica di congruità o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria, comporta una sanzione amministrativa da 1.000,00 a 5.000,00 euro a carico del direttore dei lavori o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)