

Politiche attive e incentivi all'occupazione

1 gennaio 2022

Nel corso degli ultimi anni l'occupazione, soprattutto quella giovanile, è stata incentivata sia attraverso la previsione di **sgravi contributivi per le nuove assunzioni** (anche attraverso un intervento di carattere strutturale contenuto nella legge di bilancio 2018), sia attraverso l'attuazione del Programma europeo della Garanzia giovani (diretto a fronteggiare il fenomeno della disoccupazione giovanile attraverso l'attuazione di misure volte a favorire la formazione e l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani fino ai 29 anni).

Sgravi contributivi per le nuove assunzioni

1. Incentivo strutturale all'occupazione giovanile

La legge di bilancio 2018 ([legge numero 205 del 2017](#)) ha introdotto a regime una **riduzione dei contributi previdenziali**, in favore dei **datori di lavoro privati** - con esclusione di quelli domestici, delle imprese del settore finanziario, dell'apprendistato, nonché del personale con qualifica dirigenziale (*cfr.*, sul punto, la [circolare INPS n. 56/2021](#)) - con riferimento alle **assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato** (a tutele crescenti), effettuate a decorrere **dal 1° gennaio 2018**, di soggetti rientranti in determinati limiti di età.

Tale sgravio è riconosciuto:

- per le assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2020 di soggetti **fino a 35 anni di età** (come disposto, da ultimo, dall'[articolo 1, comma 10, della legge numero 160 del 2019](#), e come già previsto dalla disciplina transitoria dettata dall'[articolo 1-bis del decreto legge numero 87 del 2018](#), contestualmente abrogato poiché la disciplina ivi dettata non è stata mai attuata per la mancata emanazione del relativo decreto ministeriale);
- per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 di soggetti **fino a 36 anni** (ex art. 1, co. 10-15, L. 178/2020). Come specificato nella richiamata circolare INPS n. 56 del 2021, la legge di bilancio 2021 ha introdotto per le sole assunzioni di giovani effettuate nel biennio 2021-2022, **una misura ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla legge 205/2017**. Sul punto, il [messaggio INPS 3389/2021](#) precisa che tale sgravio non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. La Commissione europea ha autorizzato lo sgravio in esame con la decisione C(2021) 6827 final del 16 settembre 2021;
- per le assunzioni effettuate dal 2023 di soggetti con **meno di 30 anni** (secondo la disciplina a regime dettata dall'art. 1, co. 100-108, L. 205/2017)

La riduzione contributiva è :

- pari al **50 per cento** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per il medesimo rapporto (con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali). Per le assunzioni effettuate **nel biennio 2021-2022 di soggetti fino a 36 anni**, la **riduzione dello sgravio è pari al 100 per cento ed è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea** concessa con la **decisione C(2021) 6827 final del 16 settembre 2021** per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato eseguite entro il 31 dicembre 2021 (termine finale di operatività del Temporary Framework);

pari al **100 per cento** della medesima base contributiva per le assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di **studenti** che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato. Tali assunzioni, come anche le prosecuzioni di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, sono invece escluse dall'applicazione dello sgravio previsto dalla disciplina transitoria dettata per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 di soggetti fino a 36 anni, anch'esso comunque pari al 100 per cento;

- applicata su base mensile, per un periodo massimo di **36 mesi, che vengono elevati a 48** per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- nella misura massima pari a **3.000 euro su base annua, elevata a 6.000 per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022.**

L'esonero contributivo è riconosciuto ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei sei mesi successivi alla stessa (elevati a nove per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022), a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e non è cumulabile con altri esoneri previsti dalla normativa vigente.

In questa sede, si ricorda anche quanto previsto dalla normativa vigente per i **giovani diplomati**. L'**articolo 49-bis del decreto legge numero 34 del 2019** introduce, infatti, un **incentivo** in favore delle imprese che dispongono **erogazioni liberali** per il potenziamento di **laboratori e ambienti di apprendimento innovativi** a favore di istituzioni scolastiche con percorsi di istruzione secondaria di secondo grado **tecnica o professionale** e **assumono a tempo indeterminato giovani diplomati** delle medesime istituzioni scolastiche.

2. Incentivo assunzioni nel Mezzogiorno

La **legge di bilancio 2018** ([legge numero 205 del 2017](#)) ha riconosciuto un esonero contributivo pari al 100% per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2018, di giovani entro i 35 anni di età, o con almeno 35 anni, a condizione che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. A tale previsione è stata data attuazione con il decreto direttoriale dell'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro numero 2 del 2018 (come rettificato dal decreto direttoriale numero 81 del 2018).

In ogni caso, l'importo dell'esonero non deve comunque superare il **limite massimo di 8.060 euro annui** (secondo quanto stabilito dall'[articolo 1, comma 118, della legge numero 190 del 2014](#)).

La **legge di bilancio 2019** ([legge numero 145 del 2018](#)) ha sostanzialmente prorogato il suddetto sgravio, disponendo che i programmi operativi nazionali e regionali e quelli operativi complementari **possono** stabilire nel limite complessivo di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020, nell'ambito degli obiettivi specifici contemplati dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, **misure per favorire l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, nelle medesime regioni**, di soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età ovvero di soggetti di età pari o superiore alla suddetta soglia, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; tali misure possono consistere anche in un esonero contributivo integrale della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro privato (fatti salvi i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), entro il medesimo limite massimo pari a 8.060 euro su base annua (anche in deroga a norme vigenti relative a divieti di cumulo con altri esoneri o riduzioni della contribuzione).

A tale previsione è stata data attuazione con il [Decreto direttoriale dell'ANPAL numero 178 del 2019](#) che riconosce un incentivo per le assunzioni effettuate dal 1° maggio al 31 dicembre 2019, mentre quelle effettuate tra il 1° gennaio ed il 30 aprile 2019, per le quali l'articolo 39-ter del [decreto legge numero 34 del 2019](#) ha stanziato risorse per 200 milioni di euro, sono disciplinate dal **Decreto direttoriale ANPAL numero 311 del 2019**.

Si ricorda che per le assunzioni effettuate nel 2017, per le medesime regioni, con [Decreto direttoriale del 16 novembre 2016](#) (modificato successivamente dal [Decreto direttoriale del 15 dicembre 2016](#)) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva riconosciuto un incentivo ai datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato (anche in somministrazione) e con contratto di apprendistato professionalizzante di **giovani disoccupati con età compresa tra 16 e 24 anni**. Il beneficio (per un importo pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore) era riconosciuto anche in caso

di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato (per il quale non era richiesto il requisito di disoccupazione), ma era escluso per assunzioni con contratto di lavoro domestico, accessorio e intermittente.

3. Bonus occupazionale giovani eccellenze

La **legge di bilancio 2019** (della [legge numero 145 del 2018](#)) ha introdotto un **incentivo**, in favore dei datori di lavoro privati, **per l'assunzione a tempo indeterminato, nel corso del 2019, di soggetti titolari di laurea magistrale o di dottorato di ricerca ed aventi determinati requisiti**.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per un periodo massimo di 12 mesi, decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro (per ogni rapporto di lavoro in oggetto). Lo sgravio è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale, fermo restando il rispetto delle norme europee sugli aiuti in regime di *de minimis*.

Il beneficio è concesso con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato di cittadini che rientrino in una delle seguenti fattispecie: siano in possesso della laurea magistrale, ottenuta dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione pari a 110 e lode e con una media ponderata (media relativa ai voti degli esami, ponderata in relazione al numero di crediti formativi universitari riconosciuto per ogni esame) pari ad almeno 108/110 - entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università (statali e non statali) legalmente riconosciute (ivi comprese quelle telematiche); siano in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019, prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università (statali e non statali) legalmente riconosciute.

Il beneficio non è circoscritto a determinati profili o mansioni, a parte l'esclusione del lavoro domestico.

Rientrano nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche: le assunzioni con contratti a tempo parziale (purché indeterminato) - con proporzionale riduzione dell'importo dello sgravio -; i casi di trasformazione, avvenuta nel corso del 2019, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (fermo restando il possesso dei requisiti soggettivi summenzionati alla data della trasformazione).

Qualora un lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato sia stato parzialmente fruito il beneficio in esame, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato, nel 2019, da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto a questi ultimi per il periodo residuo.

Le fattispecie di esclusione del beneficio o di decadenza dal medesimo sono costituite dalle ipotesi di licenziamento (individuale o collettivo), nonché dalle ipotesi di cui all'[articolo 24, comma 4, del decreto legge numero 83 del 2012](#), in base alle quali il beneficio decade: se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente l'applicazione dell'incentivo; se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese; se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non appartenente all'Unione europea, riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito dell'incentivo; se vengono definitivamente accertate determinate violazioni di legge in materia lavoristica.

La **legge di bilancio 2020** ([legge numero 160 del 2019](#)), per la definizione della disciplina relativa all'incentivo in questione, rinvia (dal 1° gennaio 2020) **alla normativa concernente le procedure, le modalità e i controlli per il predetto incentivo strutturale all'occupazione giovanile** e dispone conseguentemente l'abrogazione dell'[articolo 1, comma 714 della legge numero 145 del 2018](#), che demandava ad una circolare dell'INPS la definizione delle modalità di fruizione dell'incentivo (circolare non adottata).

4. Incentivo per imprenditori agricoli

Vien riconosciuto ai **coltivatori diretti** e agli **imprenditori agricoli professionali (IAP)**, con **età inferiore a quarant'anni**, con riferimento alle **nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022** - termine prorogato, da ultimo, dalla legge di bilancio 2021 - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, **l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo** presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.

L'esonero **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente

5. Incentivi per assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza

Sono previsti incentivi - consistenti nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore fino ad un massimo di 780 euro mensili - a favore dei datori di lavoro privati e **degli enti di formazione accreditati** per le assunzioni, **come disposto dalla legge di bilancio 2022, a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato o anche mediante contratto di apprendistato**, di soggetti beneficiari del Reddito di cittadinanza, **nonché in favore dei beneficiari del Rdc** che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 36 mesi di fruizione del RdC. La medesima legge di bilancio 2022 riconosce alle Agenzie per il lavoro **il 20 per cento dell'incentivo previsto per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione**. Inoltre, le stesse Agenzie **devono comunicare** tempestivamente, e comunque entro cinque giorni, al centro per l'impiego e all'ANPAL **la mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua**, pena la decadenza dalla partecipazione da parte del medesimo servizio per il lavoro al programma GOL per sei mesi,

Sono esclusi dai suddetti incentivi i datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione relativi alle categorie protette.

In proposito, l'art. 8, comma 4, del [D.L. 4/2019](#), nell'ambito di tali incentivi, ha riconosciuto ai beneficiari del Rdc un **beneficio addizionale** (in un'unica soluzione) corrispondente a sei mensilità di RdC (nel limite massimo di **780 euro mensili**) nel caso di **avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa** entro i primi 12 mesi di fruizione del RdC. In attuazione della citata disposizione, il [DM 12 febbraio 2021](#) ha disciplinato le modalità di richiesta e di erogazione ai beneficiari del reddito di cittadinanza di tale beneficio addizionale.

L'incentivo per i datori di lavoro e per gli enti di formazione è subordinato alla condizione che i datori medesimi conseguano un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti a tempo indeterminato.

Qualora l'assunzione consegua ad un percorso formativo, svolto a cura di un ente accreditato, la misura dell'incentivo è ridotta alla metà - in tale ipotesi, il numero minimo di mensilità ed il numero fisso delle medesime per le fattispecie di rinnovo è pari a sei, anziché a cinque; la restante metà è attribuita all'ente di formazione.

L'incentivo goduto dal datore di lavoro è revocato (con effetto retroattivo) nel caso di licenziamento del suddetto beneficiario assunto (fatti salvi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo).

L'incentivo in favore dei titolari del Reddito di cittadinanza che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del RdC è costituito da un beneficio ulteriore, in un'unica soluzione, pari a sei mensilità del Reddito di cittadinanza, nei limiti di 780 euro mensili.

6. Incentivi per apprendistato

In via generale, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. A decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta anche la contribuzione aggiuntiva dell'1,31% per l'ASpl, poi NASpl, a cui va aggiunto il contributo dello 0,30% destinato alla formazione.

Dal 1° gennaio 2007 sono previste riduzioni per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. In tali casi, limitatamente ai contratti di apprendistato, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro, è pari:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10%.

La **legge di bilancio 2020** ([legge numero 160 del 2019](#)) ha disposto uno **sgravio contributivo integrale**, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale stipulati nel 2020, in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il suddetto livello del 10% di aliquota per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale sgravio è stato **prorogato anche per il 2021** dal D.L. 137/2020 e **per il 2022** dalla legge di bilancio 2022 (art.1, c. 645, L. 234/2021)

Si ricorda che la legge di bilancio per il 2018 ([legge numero 205 del 2017](#)) ha introdotto, in favore dei **datori di lavoro privati**, una **riduzione dei contributi previdenziali pari al 100 per cento** della medesima

base contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di **studenti** che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato.

7. Incentivo Lavoro

Con [delibera numero 52 del 2020](#), l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro ha istituito un nuovo **incentivo** (cosiddetto IO Lavoro) - la cui gestione è affidata all'INPS - **in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2020, assumono a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o con contratto di apprendistato professionalizzante soggetti disoccupati tra i 16 e i 24 anni, o di 25 anni e oltre purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

L'incentivo - che deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2022 - consiste nell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), per un periodo di 12 mesi nel limite massimo di 8.060 euro su base annua.

Il suddetto sgravio è cumulabile con l'incentivo previsto per l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza (di cui all'[articolo 8 del decreto legge numero 4 del 2019](#)), con altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle regioni, nonché, per espressa previsione del [decreto direttoriale numero 66 del 2020](#), con il predetto esonero volto all'assunzione stabile di giovani fino a 35 anni di età, previsto dalla legge di bilancio 2018, come modificato dalla legge di bilancio 2020, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua.

L'incentivo è autorizzato nel limite di spesa di **329,4 milioni di euro** secondo le seguenti modalità:

- 234 milioni di euro per le regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);
- 12,4 milioni di euro per le regioni più sviluppate (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Province autonome di Trento e Bolzano, Toscana, Umbria, Marche e Lazio);
- 83 milioni di euro per le regioni meno sviluppate e in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna).

Le **indicazioni operative** per la fruizione del suddetto incentivo sono riportate nella [circolare INPS n. 124 del 2020](#).

Come precisato sul [sito](#) internet dell'ANPAL, aziende e datori di lavoro possono inviare le **domande** di agevolazione **anche oltre il 31 gennaio 2021**, purché le stesse facciano riferimento alle assunzioni dell'anno 2020, fino al 31 dicembre 2020 compreso.

8. Vittime violenza di genere

La legge di bilancio per il 2018 (l. 205/2017) ha riconosciuto un **contributo alle cooperative sociali per le assunzioni** con contratti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate nel 2018, **di donne vittime di violenza di genere**, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati.

Il contributo, era riconosciuto per un periodo massimo di trentasei mesi entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni dal 2018 al 2020, a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute.

In base all'art. 12, co. 16-bis, del D.L. 137/2020, il medesimo contributo è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, in favore delle cooperative sociali che, nel corso del 2021, assumano con contratti di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati. Come precisato nella [circolare INPS 133/2021](#), sulla base del tenore letterale della norma richiamata, secondo cui il beneficio trova applicazione per le "nuove" assunzioni, non sono incentivabili le conversioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, mentre sono incentivabili i rapporti di lavoro domestico instaurati a tempo indeterminato, nonché i rapporti di apprendistato, mentre l'agevolazione non trova applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

Per la misura del suddetto sgravio (riconosciuto nel **limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile**) e per le relative modalità di attuazione si veda il **Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 maggio 2018**, nonché la **richiamata circolare 133/2021**.

9. Sport

Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, la **legge di bilancio 2020** riconosce alle

società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo, per gli anni 2020, 2021 e 2022, **l'esonero** dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali (con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica) entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua. Tale previsione normativa è stata **successivamente abrogata** dall'art. 12-*bis*, c. 7, del D.L. 104/2020 (decreto Agosto).

Inoltre, la **legge di bilancio 2021** istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, **un fondo** - con una dotazione di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 - per il riconoscimento di un **esonero, anche parziale, della contribuzione previdenziale relativa ai rapporti di lavoro sportivo**, instaurati da parte delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara. Tale esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

10. Incentivo assunzione lavoratori in Cassa integrazione guadagni straordinaria

La **legge di bilancio 2018** riconosce in favore del datore di lavoro che assuma un **soggetto titolare di trattamento straordinario di integrazione salariale, beneficiario dell'assegno di ricollocazione**, una riduzione temporanea, nella misura del 50 per cento, dei contributi previdenziali a carico del datore per il medesimo rapporto (con esclusione dei premi e contributi INAIL). La misura della riduzione non può superare il limite di 4.030 euro su base annua (annualmente rivalutato). La durata massima della riduzione è pari a 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato e a 12 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato; qualora, nel corso del suo svolgimento, il contratto a termine venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi. L'applicazione dello sgravio non modifica l'aliquota di computo dei trattamenti pensionistici dei lavoratori interessati.

Inoltre, [l'articolo 4, comma 3, del decreto legge numero 148 del 1993](#) prevede che, in caso di assunzione con **contratto a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi** (anche non continuativi), il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva che sarà versata nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per un periodo di 12 mesi.

La **legge di bilancio 2022** (art. 1, c. 243-247, [L. 234/2021](#)) riconosce un **incentivo** - subordinato all'autorizzazione della Commissione europea - in **favore del datore di lavoro privato che assume a tempo indeterminato un soggetto che stia fruendo degli ulteriori dodici mesi di CIGS previsti dalla medesima legge di bilancio (comma 200)** in deroga alla normativa generale nell'ambito della causale di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale. Tale incentivo è costituito da un contributo mensile, per un massimo di 12 mensilità, pari al cinquanta per cento dell'ammontare del trattamento straordinario che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

11. Incentivo per assunzioni percettori della Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

L'[articolo 2, comma 10-bis, della legge numero 92 del 2012](#) (come da ultimo modificato dal [decreto legislativo numero 150 del 2015](#)) dispone che al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della **NASpi** è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 20 per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. tale incentivo è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

12. Incentivo assunzioni donne e over 50

L'[articolo 4, commi da 8 a 11 della legge numero 92 del 2012](#) riconosce un incentivo per le assunzioni di **soggetti di età non inferiore a 50 anni**, disoccupati da oltre dodici mesi. Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto se la suddetta assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato).

Il suddetto incentivo è riconosciuto anche **per le assunzioni di donne che si trovano in condizioni svantaggiate, intendendosi per tali le donne:**

- con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;

di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

- di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

La legge di bilancio 2021 ha previsto che in via sperimentale **per il biennio 2021-2022 il suddetto esonero contributivo si applichi nella misura del 100 per cento** e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Su tale sgravio, subordinato all'assenso della Commissione europea, la stessa si è [espressa](#) favorevolmente.

Come specificato dalla [Circolare INPS n. 32 del 2021](#), lo sgravio in oggetto si applica ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. La medesima circolare ha precisato che il requisito di svantaggio della lavoratrice deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Con il [messaggio 1421/2021](#) l'INPS ha ulteriormente specificato che il beneficio può trovare applicazione anche nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati, nel qual caso l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione, nonché in caso di proroga del rapporto a tempo determinato (effettuata in conformità alla relativa disciplina) fino al limite complessivo di 12 mesi.

13. Incentivo per le cooperative sociali

La **legge di bilancio per il 2018** ha previsto due **diversi tipi di incentivi, per una durata massima triennale, per le cooperative sociali che, nel corso del 2018, hanno assunto a tempo indeterminato:**

- persone a cui è stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 2016. **Tale incentivo è riconosciuto nel limite** di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020
- donne vittime di violenza di genere (vedi *ante*).

Inoltre, l'[articolo 4 della legge numero 381 del 1991](#) **riduce a zero** le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali (che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate) sulle retribuzioni spettanti ai soci svantaggiati.

Nel caso si tratti di persone detenute o internate negli istituti penitenziari, di ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e di persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno, la suddetta riduzione spetta nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto interministeriale (pari al 95% dal 2013, come disposto da DM 148/2014). Nelle suddette ipotesi, gli sgravi contributivi si applicano per un periodo successivo alla cessazione dello stato di detenzione di diciotto mesi per i detenuti ed internati che hanno beneficiato di misure alternative alla detenzione o del lavoro all'esterno e di ventiquattro mesi per i detenuti ed internati che non ne hanno beneficiato.

La **legge di bilancio 2022** ([art. 1, c. 253, L. 234/2021](#)) riconosce alle società cooperative che si costituiscono, a decorrere **dal 1° gennaio 2022**, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. L'esonero può essere fruito per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data della costituzione della cooperativa, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, e non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50 per cento dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

14. Incentivo per assunzioni in sostituzione di lavoratori e lavoratrici in congedo parentale

Per le **aziende con meno di venti dipendenti**, il testo unico a tutela della maternità e paternità ([decreto legislativo numero 151 del 2001](#)) riconosce uno sgravio contributivo del 50 per cento a favore del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, di paternità o parentale. Il beneficio spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo (o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento).

15. Incentivo assunzioni giovani genitori

I datori di lavoro privati che **assumono a tempo indeterminato (anche parziale) giovani genitori di figli minorenni con meno di 35 anni** (iscritti nell'apposita Banca dati istituita, presso l'INPS, dal decreto ministeriale del 19 novembre 2010) hanno diritto ad un **bonus una tantum del valore massimo di 5.000 euro** per ogni assunzione, fino al limite di cinque assunzioni per singola impresa o società cooperativa, da fruire tramite conguaglio contributivo.

16. Sgravi contributivi per alcune società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria

L'[art. 43-bis del D.L. 109/2018](#) prevede, per gli anni dal 2020 al 2023 (termine così prorogato, da ultimo, dalla legge di bilancio 2022, n. 234 del 2021), **per le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria**, le quali usufruiscano del trattamento di integrazione salariale straordinaria negli anni 2019 e 2020 ai sensi del successivo articolo 44, **uno sgravio contributivo** consistente nell'esonero sia dal versamento delle quote di accantonamento per il trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a causa della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro, sia dal pagamento all'INPS del contributo inerente alle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

17. Lavoratori autonomi e professionisti e operatori sanitari

Al fine di ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 sul reddito dei lavoratori autonomi e dei professionisti, la **legge di bilancio 2021** ([articolo 1, comma 20, L. 178/2020](#)) ha istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il **Fondo per il riconoscimento di un esonero parziale dai contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti** iscritti alle gestioni previdenziali INPS e alle casse privatizzate, con una dotazione finanziaria iniziale di 1 miliardo di euro per il 2021.

Il suddetto esonero è riconosciuto ai predetti soggetti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nel 2020 non inferiore al 33 per cento rispetto a quelli del 2019.

A valere sulle medesime risorse, sono altresì esonerati dal pagamento dei contributi previdenziali i **medici, gli infermieri e gli altri professionisti e operatori sanitari** già collocati in quiescenza e assunti per l'emergenza derivante dalla diffusione del COVID-19.

18. Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (decontribuzione Sud)

L'[articolo 27 del D.L. 104/2020](#) prevede, per il periodo **dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2020**, un **esonero contributivo parziale, pari al 30 per cento** dei contributi dovuti, in favore dei datori di lavoro del settore privato - con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico - operanti **nelle regioni** che, con riferimento al 2018, presentano un prodotto interno lordo pro capite non superiore al 90 per cento di quello medio dei 27 Paesi attualmente facenti parte dell'Unione europea e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale (**Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia**).

L'esonero contributivo non comporta variazioni dell'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea e si applica anche ai **giornalisti lavoratori dipendenti iscritti all'INPGI**.

La legge di bilancio 2021 ha esteso sino al 2029 l'applicazione del predetto esonero, rimodulandone la misura con riferimento alle diverse annualità nel seguente modo:

- il 30 per cento dei contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025. Tale aliquota è identica a quella prevista, per la medesima fattispecie, per il periodo 1° ottobre 2020-31 dicembre 2020;
- il 20 per cento dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- il 10 per cento dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

La Commissione europea, con la Decisione C(2021)1220 final del 18 febbraio 2021, [ha autorizzato](#) l'agevolazione contributiva in questione, non sollevando obiezioni in relazione al riconoscimento della stessa. In considerazione della natura dell'agevolazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Inoltre, con [circolare INPS 33/2021](#) sono state fornite indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'agevolazione contributiva, limitatamente al periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre

2021 (termine finale di operatività del Temporary Framework), oggetto della citata autorizzazione della Commissione europea. L'INPS ha quindi rinviato l'emanazione delle istruzioni relative al periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2029 all'esito del procedimento di autorizzazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del TFUE.

Quanto al coordinamento dell'agevolazione in questione con altri incentivi, nella medesima circolare INPS si precisa che lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. Pertanto, ai fini della valutazione circa la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati, ivi compresi i benefici contributivi che si sostanziano in incentivi all'assunzione, occorre verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni previste dal nostro ordinamento; ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro.

Con riferimento alle ipotesi in cui l'attività venga svolta mediante un rapporto di **somministrazione**, l'INPS ha chiarito che la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione deve essere individuata nel **luogo di effettivo svolgimento della prestazione**, a prescindere dal luogo in cui abbia sede legale o operativa l'agenzia di somministrazione (cfr. [messaggio n. 1361/2021](#))

19. Incentivi per lavoratori con disturbo dello spettro autistico

L'art. **12-quinquies, comma 5, del D.L. 146/2021** prevede, in favore di qualsiasi datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze, a tempo indeterminato, **un lavoratore con disturbi dello spettro autistico, uno sgravio** - su domanda e mediante conguaglio nelle denunce contributive - per un periodo di trentasei mesi e nella misura del 70 per cento della relativa retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

20. Incentivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi

La **legge di bilancio 2022** (art. 1, co. 119, L. 234/2021) ha esteso l'**esonero contributivo** riconosciuto dalla normativa vigente **per le assunzioni a tempo indeterminato** effettuate nel 2021 e nel 2022 ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato **lavoratori subordinati provenienti da imprese in crisi** indipendentemente dalla loro età anagrafica, in luogo del limite di 36 anni posto in via generale dalla normativa vigente.

L'esonero in questione, **pari al 100 per cento** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), è riconosciuto nel limite massimo di **6.000 euro annui**, per un periodo massimo di **trentasei mesi** (elevati a 48 per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, intervenuta con la **decisione C(2021) 6827 final del 16 settembre 2021** per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato eseguite entro il 31 dicembre 2021 (termine finale di operatività del *Temporary Framework*).

21. Sgravio per certificazione parità di genere

L'articolo 3-bis della L. 162/2021 prevede l'istituzione, a decorrere **dal 1° gennaio 2022**, della **certificazione della parità di genere**, al fine di riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

Il successivo articolo 4 riconosce a regime uno **sgravio contributivo parziale ai datori di lavoro privati in possesso**, al 31 dicembre dell'anno precedente, **della predetta certificazione** di pari opportunità.

Lo sgravio, operativo dal 1° gennaio 2022, è riconosciuto annualmente in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile

22. Esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore

La **legge di bilancio 2022** (art. 1, co. 121, L. 234/2021) riconosce, in via eccezionale, per i **periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022** relativi ai rapporti di **lavoro dipendente** - ad esclusione di quelli relativi al lavoro domestico -, un **esonero** sulla quota dei **contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, pari allo **0,8 per cento**.

La norma subordina tale esonero alla condizione che la **retribuzione imponibile**, parametrata su base mensile per tredici mensilità, **non ecceda l'importo di 2.692 euro al mese**, maggiorato, per la competenza

del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

In considerazione dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

23. Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri

La legge di bilancio 2022 ([art. 1, c. 137, L. 234/2021](#)) ha introdotto in via sperimentale, **per l'anno 2022, una riduzione del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri** dipendenti del settore privato. Tale riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Il suddetto esonero spetta, pertanto, alla madre:

- lavoratrice dipendente del **settore privato**;
- nella misura del **50 per cento** dei contributi previdenziali a suo carico;
- a decorrere dal rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e **per la durata massima di un anno** da tale rientro.

Per un'analisi più dettagliata delle suddette misure si rimanda al [Repertorio nazionale degli incentivi pubblicato da ANPAL](#).

Per una panoramica degli **sgravi contributivi introdotti a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19**, si rinvia all'apposito [tema](#).

Focus

[I precedenti interventi in materia di incentivi alle assunzioni](#)

https://temi.camera.it/leg18/post/gli_sgravi_contributivi_nelle_precedenti_leggi_di_bilancio.html

Rafforzamento dei centri per l'impiego

Al fine di rafforzare le politiche attive e favorire l'inserimento occupazionale, è stata prevista l'adozione di un **Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro**, triennale e aggiornabile annualmente, di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro che individua specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia e i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali delle regioni e delle province autonome, nonché obiettivi relativi alle politiche attive del lavoro in favore dei beneficiari del RdC.

Tale Piano è stato adottato con [DM 28 giugno 2019](#), a seguito dell'**Intesa siglata il 17 aprile 2019 tra Stato e regioni**

Parte delle risorse del Piano sono utilizzate da ANPAL Servizi S.p.A per consentire la stipulazione, previa procedura selettiva pubblica, di contratti con le professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del RdC, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione, per la selezione, la formazione e l'equipaggiamento, nonché per la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle province autonome.

Prima delle modifiche apportate dal [D.L. 101/2019](#), era stato sanziato un milione di euro annui dal 2019 in favore della stessa ANPAL Servizi S.p.A. per la stabilizzazione del personale a tempo determinato. Il richiamato D.L. 101/2019 conferma la misura dello stanziamento, ma destinandolo solo **ad ulteriori spese di personale** della società in oggetto.

Col medesimo obiettivo di rafforzare le politiche attive del lavoro, le regioni, le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, le province e le città metropolitane (se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale), sono autorizzate ad assumere **personale da destinare ai centri per l'impiego**, con relativo aumento della dotazione organica, **fino a complessive 3.000 unità di personale con decorrenza dal 2020** e ad ulteriori 4.600 unità di personale a decorrere dall'anno 2021, fermo restando quanto previsto legge di bilancio 2019 (che ha autorizzato le regioni ad assumere fino a complessive 4.000 unità di

personale da destinare ai centri per l'impiego).

Il suddetto Piano, tra l'altro:

- definisce il ruolo delle figure che dovranno affiancare i beneficiari del Rdc nel reinserimento lavorativo (cd **navigator**), che dovranno supportare gli operatori dei Cpi svolgendo, una funzione di assistenza tecnica. In tal senso è previsto un accordo con la singola Regione che intende avvalersene in sede di convenzione bilaterale con la definizione delle azioni che si intendono realizzare e degli specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni. La procedura selettiva pubblica per l'assunzione dei suddetti navigator è stata avviata con il [bando](#) pubblicato ad aprile 2019 per l'assunzione di un numero massimo di 3.000 posizioni con un contratto di collaborazione sino al 30 aprile 2021, termine prorogato al **31 dicembre 2021** dal decreto Sostegni (art. 18 D.L. 41/2021), che ha altresì disposto che il servizio prestato dai suddetti soggetti costituisce titolo di preferenza nei concorsi pubblici, compresi quelli per i centri per l'impiego, banditi dalle regioni e dagli enti ed Agenzie dipendenti dalle stesse;
- sblocca le assunzioni, gestite dalle Regioni, per potenziare gli organici dei Cpi: 4.000 previste dalla legge di Bilancio 2019, fino a 3.000 dal 2020 e ulteriori 4.600 unità di personale dal 2021 (quest'ultima quota include la stabilizzazione delle 1.600 unità di personale reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato). A tale contingente di personale, pari a 11.600 unità, vanno aggiunte le 1.600 oggetto dell'intesa del 2017 in Conferenza Unificata. Il **DM 22 maggio 2020, che apporta modifiche al suddetto Piano** di potenziamento, specifica che le assunzioni sono fino a 5.600 unità dal 2019, fino a 8.600 unità dal 2020 e fino a 4.600 unità dal 2021; tali limiti non vanno sommati, ma ciascuno assorbe il precedente, così che le unità di personale da assumere corrispondono alle 11.600 previste dalle richiamate norme di rango legislativo;
- opera un rinvio ad apposite linee guida, da concordare tra Governo e autonomie territoriali, per quanto riguarda la convocazione dei percettori del Rdc presso i Cpi.

Gli oneri per il suddetto **incremento delle dotazioni organiche** dei centri per l'impiego per complessive 11.600 unità di personale sono stati quantificati in complessivi 464 milioni di euro a decorrere dal 2021 (cfr. articolo 1, comma 258, della L. n. 145/2018 e l'articolo 12, comma 3-bis, del D.L. n. 4/2019), a cui si aggiungono i 600 mln di euro previsti dal PNRR per il potenziamento dei CPI.

Per garantire la continuità di funzionamento dei centri per l'impiego e permettere le assunzioni previste dal suddetto Piano straordinario, finalizzate alla presa in carico dei beneficiari del Reddito di cittadinanza, il decreto Sostegni-bis ([art. 46, co. 1, del D.L. 73/2021](#)) autorizza una spesa di **70 mln di euro per il 2021**.

Contratto di rioccupazione

Il decreto Sostegni-bis (art. 41 del D.L. 73/2021) ha **istituito in via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione**, quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei **lavoratori disoccupati** nella fase di ripresa delle attività, dopo l'emergenza epidemiologica. Condizione per l'assunzione è la definizione di un progetto individuale di inserimento, della durata di 6 mesi, avente quale finalità l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Tale ultima previsione comporta che il recesso datoriale dal rapporto ante tempus comporta l'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente (di cui agli artt. 2 e 3 del D.Lgs. 23/2021), vale a dire la possibile reintegra del lavoratore o la corresponsione di una indennità risarcitoria (cfr. [circ. INPS 115/2021](#))

Per la durata del progetto, al datore di lavoro è riconosciuto l'esonero del 100% della contribuzione previdenziale a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un importo massimo di 6000 euro su base annua.

Gli elementi che caratterizzano la nuova tipologia contrattuale sono rappresentati, in particolare:

- dalla **definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento**, della durata di sei mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo;

dalla **possibilità, per le parti, di recedere dal contratto, al termine del periodo di inserimento** (ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile), con preavviso decorrente dal medesimo termine (durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione) e **la trasformazione di diritto del rapporto di lavoro in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato se nessuna delle parti recede**

La stipula del contratto di rioccupazione comporta, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero - subordinato all'autorizzazione della Commissione europea - **dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, 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 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile** (per un importo effettivo complessivo di 3.000 euro, quindi, considerata la durata semestrale del contratto). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche..

Tale esonero spetta **ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi** nella medesima unità produttiva ed è revocato se il licenziamento viene intimato durante o al termine del periodo di inserimento, ovvero se il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo riguardi un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'esonero in commento, purché effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione: in tali casi si procede al recupero del beneficio già fruito. In caso di periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, ai fini del suo computo, si dispone che non produca effetti la predetta revoca nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi della predetta disciplina. Inoltre, in caso di dimissioni del lavoratore, si dispone che il beneficio venga riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Programma nazionale Garanzia di occupabilità (GOL)

La legge di bilancio 2021 ([art. 1, c. 324, L. 178/2020](#)) ha disposto che parte delle risorse del neo istituito "Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU" - pari a 233 mln di euro per il 2021 - siano utilizzate per l'istituzione **di un Programma nazionale** denominato **Garanzia di occupabilità (GOL)**, finalizzato all'inserimento occupazionale mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell'ambito del Patto di servizio personalizzato stipulato tra i soggetti disoccupati e i centri per l'impiego al fine dell'inserimento lavorativo (ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 150/2015). Le misure di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro sono rideterminate nell'ambito del Programma in esame.

Nelle more dell'istituzione del Programma GOL e **nel limite di 267 mln di euro per il 2021**, si prevedeva inoltre che **l'assegno di ricollocazione** – che consiste in un importo da utilizzare presso i soggetti che forniscono servizi di assistenza personalizzata per la ricerca di occupazione - tornasse ad essere riconosciuto, tra l'altro, ai percettori di NASpI o DIS-COLL da oltre 4 mesi.

L'individuazione delle prestazioni connesse al Programma - individuate tra quelle ammissibili al finanziamento del Programma React EU (vedi infra) -, nonché la declinazione dei medesimi a seconda della tipologia di beneficiari, è stata attuata con il [Decreto ministeriale 5 novembre 2021](#).

Destinatari del Programma sono:

- lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET con meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre);
- disoccupati senza sostegno al reddito (disoccupati da almeno sei mesi, altri lavoratori con minori opportunità occupazionali - giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità -, lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi);
- lavoratori con redditi molto bassi (i cosiddetti *working poor*), il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale;
- lavoratori autonomi che cessano definitivamente la loro attività professionale.

Per la realizzazione del suddetto Programma, il **Piano nazionale di ripresa e resilienza** mette a disposizione 4,4 mld di euro, a cui si aggiungono ulteriori 500 mln di euro a valere sulle risorse del Programma REACT-EU.

Sul punto, si ricorda che l'[Allegato alla decisione UE](#) precisa che l'obiettivo da raggiungere **entro il**

quarto trimestre del 2025 è quello di coinvolgere **almeno 3 mln di beneficiari del programma GOL**, di cui almeno 800 mila dovranno aver partecipato alla formazione professionale. Il conseguimento soddisfacente dell'obiettivo dipende, come indicato dalla Commissione, anche dal conseguimento soddisfacente di un obiettivo secondario: almeno il 75 % dei beneficiari deve essere costituito da donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità o persone di età inferiore ai 30 o superiore ai 55 anni.

Le politiche attive nel PNRR

Nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, le risorse destinate alle politiche per il lavoro - allocate nella **Componente 1** della **Missione 5** - sono pari a **6,66 miliardi di euro** -

Per tale componente il Piano stima un costo complessivo pari a 12,62 miliardi di euro, di cui 6,66 miliardi richiesti nell'ambito del dispositivo di ripresa e resilienza. **La differenza, pari a 5,97 miliardi di euro, sarà finanziata a valere sulle risorse del Programma REACT-EU** (entrato in vigore il 24 dicembre 2020 e che può finanziare spese retroattivamente dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2023) e riguarderà:

- la Riforma delle politiche attive e formazione, per 500 mln di euro;
- il Fondo per le nuove competenze, per 1 miliardo di euro;
- gli incentivi per le assunzioni di giovani e donne, soprattutto nel Sud, e la riduzione del costo del lavoro, per 4,47 miliardi di euro (che si aggiungono ai 24,65 miliardi di euro finanziati dalla legge di bilancio 2021).

Lo scorso 17 settembre, la Commissione europea ha concesso 4,7 miliardi di euro all'Italia a titolo di REACT-EU per sostenere la risposta alla crisi derivata dalla pandemia da Covid-19.

Come si legge nel [Comunicato](#), l'Italia impiegherà, in particolare:

- 2,7 miliardi di euro per **ridurre del 30 per cento** le imposte versate dai datori di lavoro sui **contributi previdenziali**. Le piccole imprese delle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna beneficeranno di tale riduzione se il lavoratore conserverà l'occupazione per almeno nove mesi dopo il periodo per il quale è richiesta l'agevolazione;
- 200 milioni di euro per ridurre i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che, nel 2021 e nel 2022, assumeranno **persone di età inferiore ai 36 anni** con contratti a tempo indeterminato. È compresa la conversione dei contratti a tempo determinato. Un importo supplementare di 37,5 milioni di euro sarà utilizzato per **sostenere i datori di lavoro che assumono donne** e si tratterà anche in questo caso di un sostegno che ridurrà i contributi previdenziali;
- 1 miliardo di euro per sostenere il **Fondo nuove competenze**;
- 500 milioni di euro per **rafforzare e modernizzare la rete di servizi pubblici per l'impiego** per attuare politiche attive del mercato del lavoro;
- 81,7 milioni di euro per preparare, gestire, controllare e valutare i **nuovi programmi**.

Per quanto riguarda l'**attuazione della Riforma delle politiche attive prevista dal PNRR**, con l'[assenso](#) della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome sul riparto dei primi 880 mln di euro del Programma GOL, si è concluso l'iter avviato con la [presentazione del Programma alle parti sociali](#). Sul sito del MLPS le slide di presentazione del [Programma GOL](#).

Il Programma europeo Garanzia giovani (Youth guarantee)

Il Consiglio europeo, con la [Raccomandazione](#) del 22 aprile 2013 sull'istituzione del programma [Garanzia giovani](#), ha invitato tutti gli Stati membri ad assicurare ai giovani fino a 25 anni di età (entro 4 mesi dal termine di un ciclo di istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione) un'offerta di lavoro, di prosecuzione degli studi, di apprendistato, di tirocinio o di altra misura di formazione. Sulla base delle indicazioni del Consiglio, gli Stati membri devono non solo recepire all'interno dei propri ordinamenti la Raccomandazione citata, ma anche procedere all'introduzione di una serie di iniziative a favore dei giovani finanziate sia dal progetto europeo *Youth Employment Initiative*, sia dal Fondo Sociale Europeo (FSE 2014-

2020).

Per quanto concerne il nostro Paese, alcuni degli obiettivi della Garanzia giovani sono stati già anticipati con il D.L. 76/2013 (articolo 5) il quale ha istituito una Struttura sperimentale di missione operante in attesa del riordino dei servizi per l'impiego e comunque non oltre il 31 dicembre 2015.

La Struttura di missione, nel dicembre 2013, ha predisposto un [Piano Italiano per l'attuazione della Garanzia per i Giovani](#) (di seguito : "Piano"), [approvato](#) dalla Commissione Europea l'11 luglio 2014, che prevede un percorso per il giovane che va dalla presa in carico al collocamento.

La dotazione finanziaria complessiva è pari a 1.513 milioni di Euro, di cui 1.135 milioni euro finanziati a livello europeo (per metà dal programma europeo Youth Employment Initiative e per l'altra metà dal Fondo sociale europeo (FSE 2014-2020) e i rimanenti 378 milioni di cofinanziamento nazionale); il Piano coinvolge l'intero territorio nazionale, ad eccezione della Provincia di Bolzano (l'unica con un tasso di disoccupazione giovanile inferiore al 25%). Si ricorda che il Governo italiano ha deciso di estendere la Garanzia ai giovani fino ai 29 anni.

Nel febbraio 2014 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha elaborato il [Programma italiano sulla Garanzia per i giovani 2014-2020](#), che illustra in modo più ampio ed esauriente quanto previsto dal Piano, soffermandosi, in particolare, sullo stato di attuazione di molte misure ivi previste.

Nel nostro Paese, il Piano è stato avviato il 1° maggio 2014 e le adesioni che potevano avvenire sino al 31 dicembre 2015. Le regioni, attraverso i Servizi per l'impiego o le Agenzie private accreditate, prendono in carico la persona per la profilazione, che può essere bassa, media, alta o molto alta (più è alta la profilazione e più si ritiene difficile l'inserimento nel mondo del lavoro).

Per un'analisi aggiornata dell'implementazione del Programma si veda il [Secondo rapporto di valutazione](#) redatto da ANPAL.

Si ricorda che il 1° luglio 2020 la **Commissione europea** ha adottato un [pacchetto](#) contenente quattro raccomandazioni volte a sostenere l'occupazione giovanile, tra cui una diretta a rafforzare lo strumento della Garanzia giovani, anche attraverso l'estensione della stessa ai giovani fino a 29 anni.

Per gli **ultimi dati** disponibili relativi all'attuazione della Garanzia giovani in Italia, aggiornati al 31 gennaio 2021, si veda la [nota mensile n. 1 del 2021 di ANPAL](#).

Selfemployment – Fondo per finanziare autoimpiego e autoimprenditorialità

Nell'ambito delle misure a sostegno dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità previste dal Piano nazionale per l'attuazione della Garanzia giovani, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso un accordo di finanziamento stipulato con Invitalia, ha istituito un Fondo rotativo nazionale per l'accesso al credito agevolato dei **giovani NEET under 30** iscritti al programma che intendono avviare iniziative di autoimpiego e autoimprenditorialità, operativo da metà gennaio 2016 (Decreti direttoriali [numero 426 del 29 dicembre 2015](#) e [numero 7 del 18 gennaio 2016](#)).

Il suddetto Fondo, chiamato a erogare **prestiti a tasso zero** per importi da un minimo di 5.000 ad un massimo di 50.000 euro (senza garanzie e con un piano di ammortamento della durata massima di sette anni), parte con una dotazione iniziale di 124 milioni di euro, di cui 50 milioni conferiti dal Ministero del lavoro e la parte restante dalle regioni Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Molise, Basilicata, Calabria e Sicilia che, partecipando al Fondo, avranno una quota riservata proporzionalmente più alta rispetto alle altre regioni.

Bonus per soggetti non impegnati in percorsi di formazione, educazione o lavoro (NEET)

Con il [decreto direttoriale del 2 dicembre 2016, numero 394](#) (come modificato dal [decreto direttoriale del 19 dicembre 2016, numero 454](#)) è stato introdotto, per il **2017**, un **incentivo per i datori di lavoro privati che assumevano giovani** registrati al "Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani, tra i 16 e i 29 anni (che abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione, se minorenni) e a condizione che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione e che risultino disoccupati (i cosiddetti **NEET**, ossia i giovani non impegnati nello studio, né nel lavoro, né nella formazione)

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, a tempo indeterminato (anche in somministrazione), con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione), di durata pari o superiore a 6 mesi, nonché per le assunzioni a tempo parziale (ma non per le assunzioni con contratto di lavoro domestico, accessorio e intermittente).

L'incentivo (del quale bisogna fruire, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2019 e che non è cumulabile con altri incentivi economici o contributivi) consiste in uno **sgravio contributivo totale o nella misura del 50 per cento** (a seconda del contratto di assunzione).

L'importo è pari:

- in caso di assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato professionalizzante o di mestiere, alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL) nel limite massimo di 8.060 euro annui per giovane assunto;
- in caso di assunzioni a tempo determinato, al 50 per cento della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL) nel limite massimo di 4.030 euro per giovane assunto.

In caso di lavoro a tempo parziale il limite massimo è ridotto proporzionalmente.

L'INPS (circolare numero 40 del 2017), cui compete la gestione dell'incentivo in oggetto, lo riconosce nel limite complessivo di spesa pari a 200 milioni di euro nell'ambito del territorio nazionale (ad esclusione della provincia autonoma di Bolzano).

Il **decreto ANPAL numero 3 del 2017** ha riconosciuto uno **sgravio contributivo totale anche per le assunzioni effettuate nel 2018**, con riferimento alle medesime tipologie contrattuali (ad eccezione di quelle a tempo determinato) e ai medesimi soggetti, sempre nel limite massimo di 8.060 euro annui per giovane assunto

L'incentivo deve essere fruito (a pena di decadenza) entro il 29 febbraio 2020, è cumulabile con l'esonero contributivo previsto per l'occupazione giovanile stabile dalla legge di bilancio 2018 ed è riconosciuto nel limite complessivo di spesa di 100 milioni di euro.

Da ultimo, con il [decreto del 28 dicembre 2018](#), l'ANPAL ha **prorogato** il suddetto incentivo alle medesime condizioni, **anche per il 2019**. L'incentivo, a pena di decadenza, dovrà essere fruito, entro il 28 febbraio 2021.

Per la suddetta finalità, la dotazione finanziaria dell'Incentivo Occupazione NEET è incrementata di ulteriori 60 milioni di euro a carico del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani". La gestione della misura da parte dell'INPS avverrà nel limite della dotazione finanziaria complessiva, pari a 160 milioni.

Proposta di raccomandazione

Nel contesto delle azioni messe in atto dall'UE per fronteggiare la **crisi economica e sociale da COVID-19**, il **1° luglio 2020** la Commissione europea ha presentato un **pacchetto di misure** volto a **sostenere l'occupazione giovanile**, anche al fine di adeguare la strategia dell'UE ai cambiamenti in corso nel mondo del lavoro e delle competenze, di cui fa parte anche la **proposta di raccomandazione** del Consiglio **volta a rafforzare** lo strumento **Garanzia per i giovani** ([COM\(2020\)277](#)), istituito con la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013.

Tale proposta **aggiorna l'obiettivo principale** della Garanzia, ampliando la fascia di età per **includere i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni**, e raccomanda agli Stati membri di strutturare i loro sistemi di garanzia per i giovani in **quattro fasi** (mappatura, coinvolgimento, preparazione e offerta) e di organizzarli conformemente alle situazioni nazionali, regionali e locali, tenendo presente il genere e la diversità dei giovani ai quali sono destinate le misure. Inoltre, riporta una **distinzione tra i NEET temporanei** (spesso con un livello di istruzione più elevato, talvolta con esperienza lavorativa, magari licenziati a causa della pandemia di COVID-19 o che fanno ingresso nel mercato del lavoro durante la crisi dopo aver completato gli studi) e i **NEET di lungo termine** (spesso appartenenti a gruppi vulnerabili, con un basso livello di istruzione e che richiedono sforzi supplementari).

Focus

[Finanziamento dell'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile \(IOG\)](#)

https://temi.camera.it/leg18/post/pl18_finanziamento_dell_iniziativa_a_favore_dell_occupazione_giovanile__

Agenzia nazionale politiche attive del lavoro

L'art. 4 del citato **D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150**, recante il riordino della disciplina in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive per il lavoro, ha istituito, con dotazione organica non superiore a 395 unità, l'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro). L'Agenzia, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, svolge, tra l'altro, le seguenti funzioni: coordinamento delle politiche del lavoro per le persone in cerca di occupazione e la ricollocazione dei disoccupati; coordinamento della Rete nazionale dei servizi per il lavoro; responsabilità del sistema

informativo per la gestione del mercato del lavoro; svolgimento di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lg. n. 150/2015, poi successivamente novellato dal **decreto Sostegni-bis** (v. *infra*), erano **organi di ANPAL**: il **presidente**, interlocutore unico del governo, dei ministeri, degli altri enti e istituzioni, che aveva la rappresentanza legale dell'ANPAL, presiedeva il consiglio di amministrazione, di cui convocava e presiedeva le riunioni e definiva l'ordine del giorno, potendo altresì assistere alle sedute del consiglio di sorveglianza; il **consiglio di amministrazione**, composto dal presidente e da due membri, dotato dei seguenti poteri: approvare i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive, deliberare il bilancio preventivo e il conto consuntivo, deliberare i piani d'impiego dei fondi disponibili e adottare, su proposta del direttore generale, i regolamenti di contabilità e di organizzazione. Il consiglio esercitava, inoltre, ogni altra funzione che non sia compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ANPAL; il **consiglio di vigilanza**, dotato dei seguenti poteri: formulare proposte sulle linee di indirizzo generale, proporre gli obiettivi strategici e vigilare sul perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi strategici adottati dal consiglio di amministrazione; il **collegio dei revisori**, composto da tre membri effettivi.

La **governance** e l'**organizzazione di ANPAL** sono state modificate dal **decreto Sostegni-bis** (art. 46, co. 2-4, del D.L. 73/2021).

In primo luogo, il decreto ha **abrogato** le norme concernenti le figure del **presidente** e del direttore generale - **al quale vengono ora attribuite le principali competenze che erano del presidente, nonché la rappresentanza legale dell'Agenzia** -, ha individuato il procedimento di nomina e le funzioni del **direttore** e ha altresì ridefinito le modalità di nomina, le funzioni e la composizione del **consiglio di amministrazione**.

Viene inoltre disposta la nomina di un **commissario straordinario** – del quale la norma individua poteri, funzioni e responsabilità – al fine di assicurare la continuità amministrativa dell'Agenzia, nelle more dell'adozione delle modifiche dello statuto dell'ANPAL, nonché della nomina del direttore e del consiglio di amministrazione di ANPAL. Infine, si prevede, a far data dalla nomina del commissario straordinario, il subentro del MEF – che esercita i diritti dell'azionista d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – nella titolarità delle azioni di ANPAL Servizi Spa.

Nuove funzioni del Direttore

Come già accennato, il DL sostegni-bis, eliminando il presidente dall'elenco degli organi di ANPAL, ha **abrogato** altresì le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2015 che ne disciplinavano le funzioni, attribuendo al **direttore** le principali competenze prima attribuite al presidente.

Si ricorda, in proposito, che il D.Lgs. n. 150/2015 affidava al **presidente** il ruolo di interlocutore unico del governo, dei ministeri, degli altri enti e istituzioni, aveva la rappresentanza legale dell'ANPAL, presiedeva il consiglio di amministrazione, di cui convocava e presiedeva le riunioni e definiva l'ordine del giorno (funzioni ora attribuite al direttore). Il presidente, inoltre, era scelto tra personalità di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro. Si ricorda che con la nomina del commissario straordinario, il successivo comma 3 dispone la decadenza automatica del presidente in carica alla data del 26 maggio 2021.

La figura del presidente viene sostituita con quella del **direttore** (v. *infra*), e non viene in proposito riprodotto, però il contenuto dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2015, abrogato dal medesimo decreto Sostegni-bis, che affidava al presidente il ruolo di **interlocutore unico del governo, dei ministeri, degli altri enti e istituzioni**.

Inoltre, con la nomina del commissario straordinario, il presidente in carica alla data di entrata in vigore del 26 maggio 2021 decade automaticamente da ANPAL e da ANPAL Servizi spa. Alla nomina del direttore, comunque, si procede entro il 25 luglio 2021 (sessanta giorni dall'entrata in vigore del D.L. 73/2021).

In particolare, la norma in esame prevede che il direttore:

- è scelto tra esperti, ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche o di altro personale di diritto pubblico, in possesso di **provata esperienza e professionalità** nelle materie di competenza dell'ANPAL;
- è nominato con **decreto del Presidente della Repubblica**, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (come previsto dal D. Lgs. n. 150/2015 per la nomina del presidente); qualora sia dipendente di una pubblica amministrazione, la nomina avviene previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. In tal caso, presso l'amministrazione di provenienza, è reso indisponibile un posto equivalente dal punto di vista finanziario.
- ha diritto al **trattamento economico e normativo** riconosciuto per l'incarico di **capo dipartimento**.

- è sottoposto alla disciplina in materia di **responsabilità dirigenziale** di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresa la facoltà di revoca dell'incarico

In particolare, il citato art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ovvero in caso di inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 del D.Lgs., ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo. Infine, la norma prevede la decurtazione della retribuzione di risultato per il dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione.

- ha la **rappresentanza legale dell'ANPAL** (funzione prima attribuita al presidente);
- **provvede all'attuazione** degli **indirizzi** e delle **linee guida** adottate d'intesa con il consiglio di amministrazione e approvate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- presenta al consiglio di amministrazione il **bilancio preventivo** e il **conto consuntivo**;
- riferisce **periodicamente** al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al consiglio di amministrazione e presenta una **relazione annuale** sull'attività svolta dall'ANPAL;
- ha i poteri e la **responsabilità della gestione dell'ANPAL**, nonché la responsabilità per il **conseguimento dei risultati** fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito, ove possibile, di massimali di spesa predeterminati dal bilancio o, nell'ambito di questo, dal Ministro stesso;
- partecipa alle sedute del consiglio di amministrazione.

Si dispone, inoltre, che i regolamenti interni di contabilità sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il consiglio di amministrazione

Viene altresì disciplinata la **composizione, le funzioni e il procedimento di nomina del consiglio di amministrazione**, specificando che alla nomina dei relativi componenti si procede, comunque, entro il 25 luglio 2021).

Il cda – alle cui sedute partecipa, come detto, il direttore di ANPAL – è nominato per tre anni (analogamente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2015) con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e si compone di **tre dirigenti** (di cui almeno uno incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale) delle amministrazioni pubbliche, o altro personale in regime di diritto pubblico, in possesso di **provata esperienza e professionalità** nelle materie di competenza dell'ANPAL. **Uno dei componenti** è indicato dalla **Conferenza delle regioni e delle province autonome** (anziché "su proposta" della Conferenza medesima) e **un componente**, su designazione (anziché "su proposta") del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, svolge le **funzioni di presidente**.

I membri del cda cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso dello stesso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti, non percepiscono alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato e hanno diritto unicamente al rimborso delle spese sostenute per la trasferta dal luogo di residenza.

Statuto e Commissario straordinario

In ragione delle modifiche suesposte, si dispone che entro il 10 luglio 2021 siano apportate le conseguenti **modifiche** allo statuto dell'ANPAL (adottato con DPR 26 maggio 2016 n. 108).

La disciplina in commento assicura la continuità amministrativa dell'Agenzia, disponendo, in particolare, che, nelle more dell'adozione delle modifiche dello statuto, nonché della nomina del direttore e del consiglio di amministrazione di ANPAL, si procede alla nomina di un **commissario straordinario**.

Il commissario straordinario – che, per il periodo in cui è in carica, assume i poteri attribuiti al direttore ed al consiglio di amministrazione – è scelto tra esperti, ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche, o altro personale di diritto pubblico, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'ANPAL. Inoltre, egli ha diritto al

trattamento economico del direttore dell'ANPAL.

La nomina del commissario straordinario comporta la **decadenza automatica** del **presidente**, del **direttore generale** e del **consiglio di amministrazione** dell'ANPAL in carica alla data di entrata in vigore del decreto-legge (26 maggio 2021), nonché la decadenza automatica del presidente dell'ANPAL dalla carica di amministratore unico di ANPAL Servizi Spa, di cui il commissario straordinario assume le funzioni di presidente fino alla nomina del nuovo presidente e del consiglio di amministrazione della società.

Il commissario, se individuato tra dipendenti della pubblica amministrazione, è collocato fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. In tal caso è reso indisponibile un posto equivalente, dal punto di vista finanziario, presso l'amministrazione di provenienza.

Subentro del MEF nella titolarità delle azioni di ANPAL Servizi Spa

A far data dalla nomina del commissario straordinario, il Ministero dell'economia e delle finanze subentra nella titolarità delle azioni di ANPAL Servizi Spa, esercitando i diritti dell'azionista d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Su ANPAL servizi Spa, che opera quale società *in house* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quest'ultimo esercita in via esclusiva la **vigilanza** e impartisce **indirizzi di carattere generale**.

Ai fini dell'esercizio del "controllo analogo" - che si verifica quando l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi - il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita l'ANPAL, provvede a definire, con apposite direttive, priorità ed obiettivi della società; ad approvare le linee generali di organizzazione interna e, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, lo statuto; ad individuare con proprio decreto gli atti di gestione ordinaria e straordinaria della società che, ai fini della loro efficacia e validità, dovranno formare oggetto di preventiva approvazione ministeriale.

Conseguentemente, si dispone il corrispondente **adeguamento dello statuto** entro il termine di sessanta giorni dalla nomina del commissario straordinario.