

dossier

23 novembre 2020

LEGGE DI BILANCIO 2021

*Profili di interesse della XI
Commissione Lavoro*

A.C. 2790-bis



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

XV I I I L E G I S L A T U R A



SERVIZIO STUDI

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it -  [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier n. 323/0/11

SERVIZIO DEL BILANCIO

TEL. 06 6706-5790 - SbilancioCu@senato.it -  [@SR_Bilancio](https://twitter.com/SR_Bilancio)



SERVIZIO STUDI

Dipartimento Lavoro

Tel. 06 6760-4884 - st_lavoro@camera.it -  [@CD_lavoro](https://twitter.com/CD_lavoro)

Progetti di legge n. 382//0/XI

La redazione del presente dossier è stata curata dal Servizio Studi della Camera dei deputati

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

LA00203.docx

NOTA

IL PRESENTE DOSSIER È ARTICOLATO IN DUE PARTI:

- LA PRIMA PARTE CONTIENE LE SCHEDE DI LETTURA DELLE DISPOSIZIONI DELLA PRIMA SEZIONE, DI COMPETENZA DELLA XI COMMISSIONE LAVORO, ESTRATTE DAL DOSSIER GENERALE SUL DISEGNO DI LEGGE DI BILANCIO IN ESAME;
- LA SECONDA PARTE CONTIENE L'ANALISI DELLA SECONDA SEZIONE DEL DISEGNO DI LEGGE, RECANTE IL BILANCIO INTEGRATO PER IL 2021-2023 DI COMPETENZA DELLA XI COMMISSIONE LAVORO.

INDICE

LA PRIMA SEZIONE.....	5
▪ 1.La disciplina contabile della prima sezione	5
▪ 2. Profili di competenza della XI Commissione.....	7
▪ Tavola riepilogativa delle principali norme contenute nella Sezione I del DDL di bilancio (A.C. 2790) di interesse della XI Commissione..	9
SCHEDE DI LETTURA SEZIONE I	17
▪ Articolo 3 (<i>Stabilizzazione detrazione lavoro dipendente</i>)	19
▪ Articolo 4 (<i>Sgravi contributivi per favorire l'occupazione giovanile</i>)	22
▪ Articolo 5 (<i>Sgravio contributivo per l'assunzione di donne</i>)	26
▪ Articolo 6 (<i>Esonero contributivo giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli</i>).....	28
▪ Articolo 7 (<i>Sgravi contributivi nel settore dilettantistico</i>)	30
▪ Articolo 27 (<i>Agevolazioni contributive in favore di datori di lavoro operanti in alcune aree territoriali</i>)	32
▪ Articolo 31 (<i>Rigenerazione amministrativa per il rafforzamento delle politiche di coesione territoriale nel Mezzogiorno</i>)	36
▪ Articolo 45 (<i>Fondo occupazione e formazione</i>).....	40
▪ Articolo 46 (<i>Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività</i>).....	41
▪ Articolo 47 (<i>Disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato</i>)	43
▪ Articolo 48 (<i>Settore call center</i>)	45
▪ Articolo 49 (<i>Sostegno al reddito lavoratori settore pesca</i>).....	46
▪ Articolo 50 (<i>Sostegno al reddito dei lavoratori di imprese sequestrate o confiscate</i>)	48
▪ Articolo 51 (<i>Trattamenti di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica</i>)	49
▪ Articolo 52 (<i>Piani di recupero occupazionale</i>).....	51
▪ Articolo 53 (<i>Sistema duale</i>).....	53
▪ Articolo 54, commi da 1 a 10 e da 14 a 16 (<i>Interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 e sgravi contributivi per i datori di lavoro che non richiedano gli interventi di integrazione salariale</i>)	54
▪ Articolo 54, commi 11-13 (<i>Disposizioni in materia di licenziamento</i>)	63

▪ Articolo 55 (<i>Contributo per il funzionamento di Anpal Servizi S.p.A.</i>).....	66
▪ Articolo 56 (<i>Finanziamento Istituti di patronato e assistenza sociale</i>)	67
▪ Articolo 57 (<i>Fondo per le politiche attive del lavoro</i>)	69
▪ Articolo 60 (<i>Proroga opzione donna</i>)	71
▪ Articolo 61 (<i>Proroga Ape sociale</i>).....	74
▪ Articolo 62 (<i>Contratto di espansione interprofessionale</i>)	79
▪ Articolo 63 (<i>Calcolo dell'anzianità di contribuzione pensionistica per i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico</i>)	81
▪ Articolo 64 (<i>Disposizioni in favore dei lavoratori esposti all'amianto</i>).....	83
▪ Articolo 66 (<i>Congedo obbligatorio di paternità</i>).....	90
▪ Articolo 68 (<i>Reddito di cittadinanza</i>).....	92
▪ Articolo 69, comma 1 (<i>Autorizzazione di spesa per la copertura degli effetti finanziari della sentenza della Corte costituzionale n. 234 del 2020</i>).....	98
▪ Articolo 71 (<i>Indennizzo per cessazione attività commerciale</i>)	99
▪ Articolo 93 (<i>Contribuzione pensionistica dei professori e ricercatori delle università private</i>).....	101
▪ Articoli 158 e 159, comma 38 (<i>Fondo per la assunzione di personale</i>).....	102
▪ Articolo 159, commi 1-10 (<i>Assunzioni con copertura sul Fondo – Ministero della giustizia</i>).....	103
▪ Articolo 159, commi 11-14 (<i>Assunzioni presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali</i>).....	106
▪ Articolo 159, commi 18 e 19 (<i>Assunzioni personale non dirigenziale Ministero dell'interno</i>)	111
▪ Articolo 159, commi 20-21 (<i>Assunzioni da parte del Ministero della salute</i>)	113
▪ Articolo 159, commi 22-23 (<i>Assunzioni presso le Ragionerie Territoriali dello Stato e le Commissioni Tributarie</i>)	115
▪ Articolo 159, comma 24 (<i>Assunzioni presso il MEF per l'attuazione del Programma Next Generation EU</i>).....	118
▪ Articolo 159, commi 25-32 (<i>Disposizioni in materia di personale delle Istituzioni AFAM</i>)	119
▪ Articolo 159, commi 33-36 (<i>Oneri per il personale dell'Agenzia Spaziale Italiana</i>)	130
▪ Articolo 159, comma 37 (<i>Assunzioni presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali</i>)	134

▪ Articolo 160, commi 1-2 (<i>Assunzioni presso l'AGEA</i>).....	136
▪ Articolo 160, commi 3-6 (<i>Assunzioni presso l'Agenzia nazionale per i giovani</i>).....	137
▪ Articolo 162 (<i>Stabilizzazioni delle assunzioni nelle zone colpite da eventi sismici</i>).....	140
▪ Articolo 163 (<i>Poli territoriali avanzati</i>).....	142
▪ Articolo 164 (<i>Incremento delle risorse per la contrattazione collettiva del pubblico impiego</i>).....	145
▪ Articolo 165, comma 5 (<i>Rapporto di lavoro dei collaboratori scolastici</i>).....	148
▪ Articolo 165, commi 6 e 7 (<i>Assistenti tecnici nelle scuole del primo ciclo</i>).....	151
▪ Articolo 173 (<i>Disposizioni in materia di personale ENAC</i>)	153
▪ Articolo 183 (<i>Medici INPS</i>)	154
LA SECONDA SEZIONE	155
▪ 1. La disciplina contabile della seconda sezione	155
▪ 2. Le previsioni di spesa di competenza della XI Commissione nel disegno di legge di bilancio	160

LA PRIMA SEZIONE

1. La disciplina contabile della prima sezione

Con la riforma operata dalla legge n.163 del 2016 sulla legge di contabilità e finanza pubblica n. 196 del 2009, i contenuti delle previgenti leggi di bilancio e di stabilità sono stati ricompresi, dal 2017, in un **unico provvedimento** costituito dalla nuova **legge di bilancio**, riferita ad un periodo triennale ed articolata in **due sezioni**.

La **prima sezione**, che assorbe in gran parte i contenuti della ex legge di stabilità, reca esclusivamente le misure tese a realizzare gli obiettivi di finanza pubblica indicati nei documenti programmatici di bilancio, **Documento di Economia e Finanza (DEF)** e la relativa Nota di aggiornamento. La **seconda sezione**, che assolve, nella sostanza, le funzioni dell'ex disegno di legge di bilancio, è dedicata alle previsioni di entrata e di spesa, formate sulla base del criterio della legislazione vigente, e reca le proposte di rimodulazioni e di variazioni della legislazione di spesa che non necessitano di innovazioni normative.

L'articolo 21, comma 1-*ter*, della legge n. 196 del 2009, come modificato dalla legge n. 163 del 2016, pone **precisi limiti** al **contenuto** della **prima sezione** del disegno di legge di bilancio. In estrema sintesi, la prima sezione contiene esclusivamente:

- la determinazione del livello massimo dei saldi del bilancio dello Stato per il triennio di riferimento,
- le norme in materia di entrata e di spesa che determinano effetti finanziari, con decorrenza nel triennio, attraverso la modifica, la soppressione o l'integrazione dei parametri che regolano l'evoluzione delle entrate e della spesa previsti dalla normativa vigente o delle sottostanti autorizzazioni legislative ovvero attraverso nuovi interventi;
- le norme volte a rafforzare il contrasto e la prevenzione dell'evasione fiscale e contributiva o a stimolare l'adempimento spontaneo degli obblighi fiscali e contributivi;
- l'importo complessivo massimo destinato al rinnovo dei contratti del pubblico impiego nel triennio;
- le norme eventualmente necessarie a garantire il concorso degli enti territoriali agli obiettivi di finanza pubblica.

In ogni caso, la prima sezione non deve contenere norme di delega, di carattere ordinamentale o organizzatorio, né interventi di natura localistica o microsettoriale ovvero norme che dispongono la variazione diretta delle previsioni di entrata o di spesa contenute nella seconda sezione del medesimo disegno di legge.

2. Profili di competenza della XI Commissione

Nella tabella seguente sono indicate le principali norme contenute nella Sezione I del DLB di interesse della XI Commissione. Seguono le schede di lettura relative alla stretta competenza della Commissione, mentre per le altre, comunque di interesse, si rinvia al dossier generale, Sezione I e Sezione II.

Tavola riepilogativa delle principali norme contenute nella Sezione I del DDL di bilancio (A.C. 2790) di interesse della XI Commissione

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
	Art. 3	Stabilizza la detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Tale detrazione è pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro
LAVORO E OCCUPAZIONE	Art. 4	Estende lo sgravio contributivo triennale attualmente previsto per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti fino a 35 anni di età effettuate nel 2020 anche a quelle relative ai medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022. Nel contempo, aumenta la misura del predetto sgravio dal 50 al 100 per cento dei contributi dovuti dal datore di lavoro privato, nel limite di 6.000 euro annui, ed eleva da tre a quattro anni la sua durata limitatamente alle assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna
	Art. 5	In via sperimentale per il biennio 2021-2022, estende a tutte le assunzioni di donne, effettuate a tempo determinato nel medesimo biennio, lo sgravio contributivo attualmente previsto a regime solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni, al contempo elevando, limitatamente al suddetto biennio, dal 50 al 100 per cento la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro
	Art. 6	Riconosce anche per il 2021 l'esonero totale dal versamento dell'accredito contributivo presso l'AGO previsto per il 2020 in favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali con età inferiore a quarant'anni, per un periodo massimo di 24 mesi e con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
		31 dicembre 2021 (in luogo del 31 dicembre 2020 attualmente previsto)
	Art. 7	Per il biennio 2021-2022 riconosce a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara. Tale esonero è riconosciuto nel limite di spesa di 50 mln di euro per ciascuno dei predetti anni attraverso l'istituzione di un apposito Fondo
	Art. 27	Estende sino al 2029 l'applicazione dell'esonero contributivo parziale (cd. Decontribuzione Sud), attualmente previsto fino alla fine del 2020 in favore dei datori di lavoro privati che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (regioni che, con riferimento al 2018, presentano un PIL pro capite non superiore al 90 per cento di quello medio dei 27 Paesi UE). La misura dell'esonero è rimodulata con riferimento alle diverse annualità
	Art. 45	Rifinanzia il Fondo sociale per occupazione e formazione nella misura di 600 milioni di euro per il 2021 e di 200 milioni di euro per il 2022
	Art. 46	Proroga per il 2021 e il 2022 la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi
	Art. 47	Proroga dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021 il termine fino al quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati - per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta - pur in assenza di una causale
	Art. 48	Rifinanzia anche per il 2021, nel limite di spesa di 20 milioni di euro, le misure di sostegno al reddito per i

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
		lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center
	Art. 49	Dispone l'erogazione anche per il 2021 dell'indennità prevista per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, attraverso un rifinanziamento, rispettivamente, di 12 e di 7 mln di euro per il 2021
	Art. 50	Riconosce anche per gli anni dal 2021 al 2023 l'indennità - pari al trattamento di CIGS - prevista in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria
	Art. 51	Proroga per il biennio 2021-2022 la possibilità per le imprese con rilevanza economica strategica con rilevanti problematiche occupazionali di richiedere un ulteriore periodo di CIGS
	Art. 52	Stanzia ulteriori 180 mln di euro per la prosecuzione della CIGS e della mobilità in deroga nel 2021 nelle aree di crisi industriale complessa
	Art. 53	Incrementa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 le risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro (Sistema duale)
	Art. 54, co. 1-10 e 14-16	Proroga per un massimo di dodici settimane dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno ordinario previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Tali dodici settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, e nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga. Dispone, inoltre, la concessione della Cassa integrazione salariale operai agricoli, richiesta per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica, per un

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
		massimo di 90 giorni nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021
	Art. 54, co. 11-13	Proroga al 31 marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi (con sospensione delle procedure in corso) in conseguenza della concessione di un ulteriore periodo massimo di dodici settimane di trattamenti di integrazione salariale per periodi intercorrenti tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, e tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga
	Art. 55	Stanzia 10 milioni di euro annui a decorrere dall'esercizio finanziario 2021 in favore dell'ANPAL Servizi ANPAL Servizi S.p.a
	Art. 56	Stanzia per il 2021 ulteriori risorse pari a 15 milioni di euro per il finanziamento degli Istituti di patronato
	Art. 57	Istituisce un apposito Fondo denominato Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU", con una dotazione pari a 500 milioni di euro nel 2021
	Art. 62	Proroga per il 2021 l'operatività del contratto di espansione estendendone l'applicazione anche alle imprese con almeno 500 dipendenti (in luogo dei 1.000 previsti dalla normativa vigente)
	Art. 66	Proroga per il 2021 il congedo obbligatorio di paternità, la cui durata è confermata in sette giorni
	Art. 68	Incrementa in misura crescente l'autorizzazione di spesa per il finanziamento del Reddito di cittadinanza
	Art. 71	Dispone che, dal 1° gennaio 2022, l'aliquota contributiva aggiuntiva prevista a carico degli iscritti alla Gestione degli esercenti attività commerciali presso l'INPS è dovuta nella misura dello 0,48 per cento (in luogo dello 0,09 attualmente previsto)
PREVIDENZA	Art. 60	Estende la possibilità di fruizione della cosiddetta Opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2020 (in luogo del 31 dicembre 2019)

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
	Art. 61	Proroga a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta Ape sociale
	Art. 63	Prevede che nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico anche le settimane non interessate da attività lavorativa sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico
	Art. 64	Accelera i tempi per le operazioni di lavorazione delle domande di riconoscimento dei benefici previdenziali previsti dalla normativa vigente in favore dei lavoratori esposti all'amianto
	Art. 69, co. 1	Autorizza la spesa necessaria all'attuazione della sentenza della Consulta (n. 234 del 2020) che ha ridotto da 5 a 3 anni l'ambito di applicazione del cosiddetto contributo di solidarietà per le pensioni di importo superiore a 130.000 euro
	Art. 93	Equipara, dal 2021, l'aliquota contributiva per il trattamento pensionistico dei professori e ricercatori delle Università private legalmente riconosciute a quella prevista per le stesse categorie di personale in servizio presso le Università statali
PUBBLICO IMPIEGO	Art. 31	Autorizza le amministrazioni pubbliche ed altri soggetti operanti nel Mezzogiorno ad assumere personale a tempo determinato e indeterminato, per rafforzare la capacità amministrativa delle medesime amministrazioni nell'ambito della gestione e utilizzazione dei fondi della politica di coesione
	Art. 158 e 159, c. 38	Istituisce un apposito Fondo per le assunzioni di personale a tempo indeterminato
	Art. 159, co. 1-10	Assunzioni Ministero della giustizia
	Art. 159, co. 11-14	Assunzioni Ministero delle politiche agricole
	Art. 159, co. 18-19	Assunzioni Ministero dell'interno
	Art. 159, co. 20-21	Assunzioni Ministero della salute
	Art. 159, co. 22-23	Assunzioni Ragionerie Territoriali dello Stato
	Art. 159, co. 24	Assunzioni Ministero dell'economia e finanze
	Art. 159, co. 25-32	Assunzioni istituzioni statali di alta formazione artistica, musicale e coreutica
	Art. 159, co. 33-36	Assunzioni Agenzia spaziale italiana
Art. 159, co. 37	Assunzioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali	

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
	Art. 160, co. 1-2	Assunzioni AGEA
	Art. 160, co. 3-6	Assunzioni Agenzia nazionale per i giovani
	Art. 162	Incrementa di 52 milioni di euro annui, a partire dall'anno 2022, delle risorse previste per stabilizzare le assunzioni effettuate a tempo determinato presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e gli enti locali dei territori colpiti dagli eventi sismici del 2009 (Abruzzo), del 2012 (Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto) e del 2016 (Centro Italia)
	Art. 163, c. 5	Abroga alcune delle disposizioni introdotte dalla L. 56/2019 relative in particolare all'introduzione di sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi per la verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Contestualmente è disposta l'attribuzione, per il 2021, delle relative risorse disponibili in conto residui alla Presidenza del Consiglio per la istituzione di Poli territoriali avanzati per lo svolgimento decentrato dei concorsi pubblici
	Art. 164	Incrementa di 400 milioni di euro, a decorrere dal 2021, le risorse finanziarie destinate alla Contrattazione collettiva contrattazione collettiva nazionale
	Art. 165, co. 5	Prevede la trasformazione a tempo pieno, dal 1° gennaio 2021, del contratto di lavoro di 4.485 collaboratori scolastici già assunti a tempo parziale dal 1° marzo 2020, nonché l'assunzione a tempo pieno, dal 1° settembre 2021, sino ad un massimo di 45 unità, di ulteriori collaboratori scolastici
	Art. 165, c. 6 e 7	Prevede la proroga fino al 30 giugno 2021 dei contratti a tempo determinato con assistenti tecnici da utilizzare nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole del primo ciclo. Inoltre, al fine di assicurare stabilmente la presenza di assistenti tecnici nei medesimi ordini e gradi di scuole, dall'a.s. 2021/2022 si incrementa la relativa dotazione organica di 530 posti
	Art. 173	Assunzioni ENAC

TAVOLA RIEPILOGATIVA DELLE PRINCIPALI NORME CONTENUTE NELLA SEZIONE I DEL DDL DI BILANCIO (A.C. 2790) DI INTERESSE DELLA XI COMMISSIONE

SETTORE	DDL DI BILANCIO 2021	
	SEZIONE I	CONTENUTO
	Art. 183	Autorizza l'INPS ad assumere a tempo indeterminato, per il biennio 2021-2022, 189 medici per l'assolvimento delle funzioni medico-legali di propria competenza

SCHEDE DI LETTURA
SEZIONE I

Articolo 3 (Stabilizzazione detrazione lavoro dipendente)

L'**articolo 3 stabilizza la detrazione** spettante ai percettori di reddito di **lavoro dipendente** e di talune fattispecie di **redditi assimilati** a quelli di lavoro dipendente prevista, per il solo secondo semestre 2020, dall'articolo 2 del decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3.

Preliminarmente si ricorda che l'**articolo 2** del sopra citato decreto legge n. 3 del 2020 istituisce una **detrazione dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche**, spettante ai titolari di redditi di lavoro dipendente, con esclusione delle pensioni, e ai titolari di specifiche categorie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. **L'importo** della detrazione è pari a **600 euro** in corrispondenza di un reddito complessivo di **28.000 euro** e **decresce linearmente** fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a **40.000 euro**. La detrazione ha **carattere temporaneo**, in quanto si applica limitatamente alle prestazioni rese nel semestre che va dal 1° luglio al 31 dicembre 2020, in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni.

La detrazione **spetta ai medesimi soggetti destinatari del trattamento integrativo** di cui all'articolo 1 del citato decreto legge n. 3 del 2020. Si tratta, in particolare, di:

- titolari di redditi di **lavoro dipendente** (come definiti dall'articolo 49 del TUIR), con **esclusione delle pensioni** di ogni genere e assegni a esse equiparati (comma 2, lettera *a*) del medesimo articolo 49 del TUIR);
- titolari di specifiche categorie di **redditi assimilati** a quelli di lavoro dipendente (come definiti dall'articolo 50 del TUIR):
 - i compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca (lettera *a*) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
 - le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato (lettera *b*) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
 - le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (lettera *c*) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);

- le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita (lettera *c*-bis) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- le remunerazioni dei sacerdoti, nonché le congrue e i supplementi di congrua (lettera *d*) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- le prestazioni derivanti dall'adesione a forme pensionistiche complementari (lettera *h*-bis) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- i compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lettera *l*) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR).

L'importo della detrazione dipende dal reddito complessivo ed è determinato sulla base di due diverse equazioni:

- fra 28.000 e 35.000 euro l'importo è pari a: $480 + 120 \left(\frac{35.000-r}{7.000} \right)$ per $r =$ reddito complessivo;
- fra 35.000 e 40.000 euro l'importo è pari a: $480 \left(\frac{40.000-r}{5.000} \right)$ per $r =$ reddito complessivo.

Di conseguenza, l'importo della detrazione è pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

Per una ricostruzione dettagliata della norma si rinvia al dossier [Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente](#) realizzato dal Servizio Studi della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica.

Il comma 1 stabilisce quindi **l'applicazione a regime** della richiamata misura agevolativa. La norma pertanto dispone che, nelle more di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, la detrazione **spetta per le prestazioni rese a decorrere dal 1° luglio 2020 (non più pertanto solo per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020)**.

Ai sensi del comma 2, agli oneri derivanti dalla norma in commento si provvede mediante **riduzione del Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti** nella misura di 1.150 milioni di euro nell'anno 2021 e di 1.426 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Si ricorda che il Fondo è stato istituito dall'articolo 1, comma 7, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), al fine di dare attuazione a

interventi finalizzati alla riduzione del carico fiscale sulle persone fisiche, con una dotazione pari a 3.000 milioni di euro per l'anno 2020 e a 5.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

La disposizione rinvia ad appositi provvedimenti normativi l'attuazione di tali interventi, nei limiti delle risorse stanziare nel Fondo medesimo, eventualmente incrementate nel rispetto dei saldi di finanza pubblica nell'ambito dei medesimi provvedimenti.

Articolo 4

(Sgravi contributivi per favorire l'occupazione giovanile)

L'articolo 4 modifica la disciplina sulla riduzione dei contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati¹, relativamente alle assunzioni (esclusi i dirigenti e i lavoratori domestici) con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato di soggetti di età inferiore a determinati limiti e che non abbiano avuto (neanche con altri datori di lavoro) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le modifiche concernono le assunzioni in oggetto effettuate nel 2021 e nel 2022. In particolare, i **commi 1 e 2** prevedono: un esonero contributivo pari al 100 per cento ed un relativo limite in valori assoluti pari a 6.000 euro su base annua, in luogo dei valori già previsti a regime, pari, rispettivamente, al 50 per cento² ed a 3.000 euro su base annua (resta fermo che sono esclusi dall'esonero i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali); il riconoscimento dell'esonero, come nella norma vigente a regime, per un periodo massimo di 36 mesi, che viene, tuttavia, elevato a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; l'elevamento del limite di età anagrafica, ai fini in oggetto, del lavoratore assunto, richiedendo che il medesimo non abbia compiuto 36 anni alla data della prima assunzione a tempo indeterminato (mentre la norma vigente a regime richiede che non abbia compiuto 30 anni). Il successivo **comma 3** concerne alcune condizioni per l'applicazione delle norme transitorie più favorevoli, mentre il **comma 4** esclude dall'ambito di queste ultime norme alcune fattispecie. Il **comma 5** subordina l'efficacia delle disposizioni di cui ai **commi 1 e 2** all'autorizzazione della Commissione europea.

La disciplina sulla riduzione dei contributi oggetto delle modifiche transitorie in esame è posta dall'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115, della [L. 27 dicembre 2017, n. 205](#), e successive modificazioni. Tali norme prevedono una riduzione dei contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati, con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (a tutele crescenti), effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di soggetti aventi i requisiti anagrafici

¹ In base all'interpretazione seguita dall'INPS nel settore degli sgravi contributivi, la locuzione "datori di lavoro privati" comprende anche gli enti pubblici economici (cfr., per esempio, la [circolare dell'INPS n. 57 del 28 aprile 2020](#)).

² Riguardo alle ipotesi in cui l'aliquota dell'esonero sia già a regime pari al 100 per cento, cfr. *infra*.

summenzionati e che non abbiano avuto (neanche con altri datori di lavoro) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Sono esclusi, come detto, i datori di lavoro domestico e le assunzioni di dirigenti.

Si ricorda che l'aliquota dello sgravio è pari già a regime al 100 per cento per le assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (per un determinato minimo di ore) o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Le suddette assunzioni, per le quali già opera, come accennato, l'aliquota del 100 per cento, sono escluse, ai sensi del **comma 4** del presente **articolo 4**, dall'ambito delle norme transitorie di cui ai **commi 1 e 2**; ne consegue che, per tali assunzioni, nonché per tutti i casi di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto dopo la fase dell'apprendistato (casi anch'essi richiamati dal **comma 4**)³, il limite dello sgravio in valori assoluti e il limite di età anagrafico restano pari, rispettivamente, a 3.000 euro su base annua e a 29 anni e 364 giorni.

La riduzione contributiva, anche in base alla disciplina a regime:

- si applica anche ai casi di trasformazione di un contratto di lavoro a tempo determinato in uno a tempo indeterminato (il requisito anagrafico, ai fini del beneficio in esame, deve essere posseduto al momento della conversione);
- trova applicazione, con criteri specifici, per i contratti di apprendistato solo con riferimento all'eventuale fase (successiva all'apprendistato) di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto, a condizione che il lavoratore abbia un'età inferiore a 30 anni alla data di inizio della prosecuzione⁴;
- non è cumulabile con altri sgravi contributivi nello stesso periodo di applicazione.

Qualora la riduzione relativa ad un determinato lavoratore sia stata applicata per un periodo inferiore alla durata massima, un altro datore può usufruire dello sgravio per il periodo residuo, nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato del medesimo soggetto, indipendentemente dall'età anagrafica di quest'ultimo al momento della nuova assunzione.

L'applicazione dello sgravio non modifica l'aliquota di computo dei trattamenti pensionistici dei lavoratori interessati.

Il **comma 1** del presente **articolo 4** specifica che anche la misura più elevata del beneficio - disposta dalle nuove norme transitorie in esame - si applica pure in caso di trasformazione (negli anni 2021 e 2022) di un

³ Riguardo a tali casi, cfr. *infra*.

⁴ Secondo l'interpretazione della [circolare INPS n. 40 del 2 marzo 2018](#), nella suddetta fattispecie non si applicano le ipotesi di elevamento transitorio del limite anagrafico (cfr. il paragrafo 5 della circolare).

contratto di lavoro a termine in uno a tempo indeterminato; resta fermo, ai fini in oggetto, che deve trattarsi, per il lavoratore, della prima assunzione a tempo indeterminato e che il medesimo non deve aver compiuto 36 anni alla data di tale assunzione. Il **comma 1** conferma altresì che l'applicazione dello sgravio non modifica l'aliquota di computo dei trattamenti pensionistici dei lavoratori interessati.

Il **comma 3** del presente **articolo 4**, con riferimento alle assunzioni operate nei suddetti anni 2021 e 2022 e rientranti nelle norme transitorie più favorevoli di cui ai **commi 1 e 2**:

- eleva da sei a nove mesi - successivi all'assunzione medesima - il periodo di tempo in cui l'effettuazione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi (di soggetti che, nella stessa unità produttiva, siano inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore assunto) è incompatibile con il riconoscimento dello sgravio. Si ricorda che il limite suddetto di sei mesi è posto dal comma 105 del citato articolo 1 della L. n. 205;
- esclude il diritto allo sgravio qualora il datore di lavoro abbia proceduto ai medesimi licenziamenti - di lavoratori che, nella stessa unità produttiva, siano inquadrati nella suddetta qualifica - nei sei mesi precedenti all'assunzione. Tale condizione ostativa è già posta dalla norma vigente a regime per il beneficio in oggetto, ma, per le assunzioni in esame effettuate negli anni 2021 e 2022, viene circoscritta ai casi di lavoratori inquadrati nella medesima qualifica - la norma viene posta esplicitamente in deroga alla corrispondente disposizione a regime, di cui al comma 104 del citato articolo 1 della L. n. 205 -.

*Sotto il profilo redazionale, si valuti l'opportunità di esplicitare che il **comma 3** si pone in deroga anche al summenzionato comma 105.*

Il medesimo **comma 3** conferma, inoltre, l'applicazione dei principi generali vigenti ai fini della fruizione degli incentivi alle assunzioni (principi posti dall'articolo 31 del [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150](#), e già richiamati dal citato comma 104 dell'articolo 1 della L. n. 205)⁵.

Il **comma 5** del presente **articolo 4** subordina l'applicazione del beneficio in oggetto all'autorizzazione della Commissione europea (in base al richiamato articolo 108, paragrafo 3, del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#)) e specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima

⁵ Riguardo a tali principi generali, nonché riguardo ad altri profili dello sgravio contributivo in esame, cfr. la citata [circolare dell'INPS n. 57 del 28 aprile 2020](#).

Comunicazione, e successive modificazioni⁶. Le suddette clausole di cui al **comma 5** *sembrano riferirsi* alla sola durata più elevata prevista per le regioni di cui al **comma 2**, in quanto per gli altri profili lo sgravio - come rilevato dalla [circolare dell'INPS n. 57 del 28 aprile 2020](#) -, non determinando "un vantaggio a favore di talune imprese, settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale", non rientra nell'ambito della disciplina restrittiva europea sugli aiuti statali alle imprese. *Si valuti l'opportunità di chiarire il riferimento delle clausole di cui al comma 5.*

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea C/2020/1863, e successive modificazioni, la Commissione considererà aiuti di Stato compatibili con il mercato interno⁷ quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni: siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere); siano concessi entro il 30 giugno 2021⁸.

⁶ La suddetta Comunicazione è stata novellata dalle seguenti Comunicazioni: C/2020/2215 del 3 aprile 2020, C/2020/3156 dell'8 maggio 2020, C/2020/4509 del 29 giugno 2020 e C/2020/7127 del 13 ottobre 2020. Per il testo consolidato, cfr. la presente [url](#).

⁷ Disposizioni specifiche sono previste per i settori dell'agricoltura primaria, della pesca e dell'acquacoltura.

⁸ Qualora l'aiuto sia concesso sotto forma di agevolazioni fiscali, "la passività fiscale in relazione alla quale è concessa tale agevolazione deve essere sorta entro il 30 giugno 2021".

Articolo 5 (Sgravio contributivo per l'assunzione di donne)

In via sperimentale per il biennio 2021-2022, l'articolo 5 estende alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne, effettuate nel medesimo biennio, lo sgravio contributivo attualmente previsto a regime solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni, al contempo elevando, limitatamente al suddetto biennio, dal 50 al 100 per cento la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro. La durata dello sgravio è pari a dodici mesi, elevabili a diciotto in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

Nel dettaglio, il suddetto **sgravio** – che è attualmente previsto in via strutturale limitatamente alle assunzioni di donne rientranti in determinate categorie dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della L. 92/2012 (vedi *infra*) – è riconosciuto **in via sperimentale per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne** effettuate nel suddetto arco temporale, nella misura **del 100 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per la durata di dodici mesi (elevabili a diciotto in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato) **e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (comma 1).**

Il richiamato art. 4, c. 8-11, della L. 92/2012, riconosce una riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro, per la durata di 12 mesi, per le assunzioni di donne di qualsiasi età:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna (ex art. 2, punto 18, lett. e) del Regolamento CE 800/2008)⁹;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;
- disoccupate da oltre 12 mesi con almeno 50 anni di età, ovunque residenti.
- Il suddetto esonero parziale è pari a 18 mesi nei casi di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato (in tale ultimo caso i 18 mesi decorrono dalla data della assunzione a tempo determinato).

⁹ Per l'individuazione dei suddetti settori per il 2021 cfr. il DM 16 ottobre 2020, n. 234.

Dal punto di vista redazionale, si valuti l'opportunità di richiamare anche il comma 8 del citato articolo 4 della L. 92/2012 che reca la disciplina puntuale dello sgravio in questione.

Condizione per la fruizione dello sgravio in commento è che le assunzioni comportino un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti e al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate (ai sensi dell'articolo 2359 c.c.) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno (**comma 2**).

Il beneficio in commento – la cui efficacia è subordinata all'**autorizzazione della Commissione europea** - è concesso **nei limiti** e alle condizioni **stabiliti dalla medesima Commissione con il [Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato](#)** adottato il 19 marzo scorso, la cui durata è stata successivamente prorogata al 30 giugno 2021, che reca misure dirette a consentire agli Stati membri di avvalersi pienamente della flessibilità prevista dalle norme sugli aiuti di Stato al fine di sostenere l'economia nel contesto dell'epidemia di COVID-19 (**comma 3**).

In particolare, le disposizioni richiamate dal comma 3 in commento sono quelle contenute nella **sezione 3.1** del suddetto Quadro temporaneo che definisce le condizioni in presenza delle quali possono essere considerati compatibili con il mercato interno aiuti di importo limitato alle imprese che si trovano di fronte ad un'improvvisa carenza o indisponibilità di liquidità.

Sulla base della richiamata sezione 3.1, perché l'aiuto sia compatibile con il mercato interno la Commissione richiede, in particolare:

- che l'importo complessivo dell'aiuto non superi 800.000 euro per impresa;
- che l'aiuto sia concesso entro e non oltre il 30 giugno 2021 e sulla base di un regime con budget previsionale;
- che l'aiuto non può essere concesso a imprese che si trovavano già in difficoltà il 31 dicembre 2019.

Articolo 6 *(Esonero contributivo giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli)*

L'articolo 6 prevede in favore dei giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli di l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti per un periodo di 24 mesi, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021.

In dettaglio, la disposizione modifica l'articolo 1, comma 503, della legge 27 dicembre 2019, n.160 (legge di bilancio per il 2020), prorogandone gli effetti al 2021.

In base all'articolo 1, comma 503, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche¹⁰ e per un periodo massimo di 24 mesi, si dispone l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, con riferimento alle iscrizioni nella previdenza agricola dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020.

La modifica interviene sul termine finale per effettuare le iscrizioni, prorogandolo al 31 dicembre 2021.

L'esonero contributivo in esame, a norma del predetto comma 503, non è cumulabile con altri sgravi previsti dalla normativa vigente.

La relazione tecnica rappresenta che nella valutazione degli effetti finanziari sono stati mantenute prudenzialmente le ipotesi di ricorso valutate in sede di relazione tecnica all'articolo 1, comma 503 della legge n. 160/2019, di cui la disposizione in esame rappresenta una proroga per gli accessi 2021 (una platea di circa 10.000 nuovi iscritti con età inferiore a 40 anni per l'anno 2021).

Nella tavola che segue sono riportati i risultati della valutazione.

¹⁰ Si ricorda che la contribuzione I.V.S. dovuta da questa categoria di lavoratori si determina applicando l'aliquota contributiva vigente al prodotto tra il numero di giornate corrispondenti alla fascia di reddito convenzionale in cui è inserita l'azienda ed il reddito medio convenzionale, stabilito annualmente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base della media delle retribuzioni medie giornaliere degli operai agricoli.
L'aliquota contributiva vigente è pari al 24%.

Stima delle minori entrate contributive derivanti
dall'agevolazione contributiva CD e IAP

Generazione nuovi ingressi 2021 con età inferiore a 40 anni

(valori in mln di euro)

	(lordo fisco)	(netto fisco)
2021	8,3	8,3
2022	27,2	25,9
2023	20,5	14,8
2024	0	1,3
2025	0	0

Articolo 7 *(Sgravi contributivi nel settore dilettantistico)*

L'**articolo 7** introduce, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, **un fondo, avente una dotazione di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, ai fini del riconoscimento - nel rispetto di tali limiti - 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.** Lo sgravio concerne la contribuzione a carico dei suddetti enti, associazioni e società. Dall'ambito del beneficio sono esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL. Lo sgravio è cumulabile con gli esoneri o le riduzioni delle aliquote previdenziali previsti da altre norme.

La **relazione tecnica** allegata al **disegno di legge di bilancio** fa riferimento, riguardo alla destinazione del fondo e al riconoscimento dei relativi sgravi, al solo settore dilettantistico. *Si valuti l'opportunità di inserire una limitazione esplicita a tale settore*, considerato che la formulazione letterale fa un riferimento generale anche ai rapporti di lavoro sportivo (instaurati con le suddette figure) da parte delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva.

Riguardo al settore dilettantistico, si rileva che, nella normativa vigente, i compensi corrisposti ai relativi operatori sono esclusi da contribuzione previdenziale e che quest'ultima potrebbe essere introdotta da una riforma del lavoro sportivo, alla quale fa riferimento esplicito il presente **articolo 7**.

Si ricorda, in merito, che la disciplina di delega di cui all'articolo 5 della [L. 8 agosto 2019, n. 86](#), prevede, al comma 1, lettera c), l'individuazione, "senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (...) della figura del lavoratore sportivo, ivi compresa la figura del direttore di gara, senza alcuna distinzione di genere, indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività sportiva svolta" e la "definizione della relativa disciplina in materia assicurativa, previdenziale e fiscale e delle regole di gestione del relativo fondo di previdenza".

Lo schema o gli schemi di decreto legislativo relativi a tale delega - la quale, in generale, concerne il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del rapporto di lavoro sportivo - devono essere inviati alle Camere entro il termine perentorio

del 30 novembre 2020, in base al combinato disposto del comma 1, alinea, del citato articolo 5 della L. n. 86 e dell'articolo 1, comma 3, della [L. 24 aprile 2020, n. 27](#)¹¹.

Riguardo ad alcune linee possibili di riforma per quanto riguarda l'aspetto della contribuzione previdenziale, cfr. la **relazione tecnica** allegata al **disegno di legge di bilancio**.

*Si valuti l'opportunità di chiarire le modalità di attuazione del fondo di cui al presente **articolo 7**, considerato anche che la suddetta disciplina di delega pone, riguardo alla riforma in oggetto, una clausola di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica e che i relativi schemi devono essere inviati alle Camere prima dell'entrata in vigore della **presente legge**.*

¹¹ Legge di conversione, con modificazioni, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Articolo 27
*(Agevolazioni contributive in favore di datori di lavoro operanti
in alcune aree territoriali)*

L'articolo 27 prevede, per il periodo 2021-2029, un esonero contributivo parziale in favore dei datori di lavoro del settore privato¹² operanti in alcune regioni, ponendo i relativi oneri, per gli anni 2022 e seguenti, a carico di risorse finanziarie di fonte europea. Le regioni che rientrano nel beneficio, in base al richiamo dell'articolo 27, comma 1, del [D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna, la Sicilia. Il **comma 2** del presente **articolo 27** specifica che, per il periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, la misura è concessa in conformità alla Comunicazione della Commissione europea ivi richiamata, mentre, per il periodo successivo (1° luglio 2021-31 dicembre 2029), il **comma 3** subordina l'efficacia del beneficio all'autorizzazione della Commissione europea. I **commi 4 e 6** pongono alcune norme finali, mentre i **commi 5 e 7** concernono la quantificazione degli oneri finanziari in oggetto e il concorso alla relativa copertura. Riguardo a quest'ultimo, si dispongono l'utilizzo del Fondo di cui al successivo **articolo 184** (fondo per l'attuazione del Programma *Next Generation EU*) e la riduzione del [Fondo per lo sviluppo e la coesione](#).

In particolare, il **comma 1** del presente **articolo 27** prevede, con riferimento alla contribuzione a carico del datore relativa a rapporti di lavoro dipendente aventi sede nelle suddette regioni - con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico -, uno sgravio pari a:

- 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 2020¹³. *Si valuti l'opportunità di chiarire se l'aliquota riguardi anche quei contributi relativi all'anno 2025 che, in base alla normativa ordinaria, siano da versare entro un termine ricadente nell'anno 2026;*
- il 20 per cento dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;

¹² In base all'interpretazione seguita dall'INPS nel settore degli sgravi contributivi, la locuzione "datori di lavoro privati" comprende anche gli enti pubblici economici (cfr. la [circolare dell'INPS n. 57 del 28 aprile 2020](#), alla quale, riguardo alla nozione di datori di lavoro privati, fa rinvio la [circolare dell'INPS n. 122 del 22 ottobre 2020](#)).

¹³ Cfr. il citato comma 1 dell'articolo 27 del D.L. n. 104.

- il 10 per cento dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

*Si valuti l'opportunità di esplicitare che, come già previsto dal citato articolo 27, comma 1, del D.L. n. 104 e come indicato anche nelle **relazioni illustrativa e tecnica** del disegno di legge di bilancio, dalla base di calcolo sono esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL.*

Si ricorda che l'articolo 27, comma 1, del D.L. n. 104, ai fini dell'individuazione dei territori interessati, fa riferimento alle regioni che, nell'anno 2018, avessero un prodotto interno lordo *pro capite* non superiore al 90 per cento di quello medio dei 27 Paesi attualmente facenti parte dell'Unione europea ed un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale. Tale ambito è costituito dalle otto regioni summenzionate, come indicato dalla rettifica dell'originaria relazione tecnica, allegata al disegno di legge di conversione del D.L. n. 104¹⁴, nonché dalla [circolare dell'INPS n. 122 del 22 ottobre 2020](#).

L'ambito dello sgravio resta riferito a tali regioni per l'intero periodo oggetto del **comma 1** del presente **articolo 27**, a prescindere dalle variazioni dei parametri economici che interverranno. *Si consideri l'opportunità di valutare tale aspetto, anche in relazione all'esame - da parte della Commissione europea - della disciplina in oggetto.*

Riguardo alla disciplina dello sgravio in esame, si ricorda altresì che il comma 1 del citato articolo 27 del D.L. n. 104 specifica che l'esonero contributivo:

- non comporta variazioni dell'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- si applica anche ai giornalisti lavoratori dipendenti - i quali sono iscritti (anziché ai regimi pensionistici gestiti dall'INPS) al regime pensionistico gestito dall'INPGI -. Si prevede, a tal fine, che l'INPGI trasmetta apposita rendicontazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del rimborso, a saldo, delle minori entrate contributive derivanti dallo sgravio in oggetto.

Riguardo alla disciplina del beneficio, cfr. altresì la citata [circolare dell'INPS n. 122 del 22 ottobre 2020](#).

In base ai **commi 2 e 3** del presente **articolo 27**:

- per il periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, l'agevolazione è concessa (così come già previsto per il summenzionato periodo 1° ottobre 2020-31 dicembre 2020¹⁵) nel rispetto delle condizioni della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di

¹⁴ Per tale rettifica, cfr. a pag. 186 della versione in pdf dell'[A.S. n. 1925](#).

¹⁵ Con riferimento a tale periodo, lo sgravio è stato già autorizzato dalla Commissione europea (cfr. la citata [circolare dell'INPS n. 122 del 22 ottobre 2020](#)).

aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni¹⁶;

Si ricorda che, in base alla sezione 3.1 di quest'ultima Comunicazione, e successive modificazioni, la Commissione considererà aiuti di Stato compatibili con il mercato interno¹⁷ quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni: siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere); siano concessi entro il 30 giugno 2021¹⁸;

- per il periodo 1° luglio 2021-31 dicembre 2029, l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea¹⁹ (nel rispetto delle condizioni previste dalla disciplina europea in materia di aiuti statali alle imprese).

Il **comma 4** del presente **articolo 27** specifica che, ai fini degli adempimenti relativi al registro nazionale degli aiuti di Stato²⁰, l'amministrazione responsabile, per l'esonero contributivo in esame, è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mentre l'amministrazione concedente - che provvede altresì al monitoraggio finanziario - è l'INPS. Riguardo alle amministrazioni concedenti, la norma non fa riferimento anche all'INPGI, mentre quest'ultimo è menzionato (con riferimento ai propri iscritti) dalla norma corrispondente - per il periodo 1° ottobre 2020-31 dicembre 2020 - di cui al comma 3 del citato articolo 27 del D.L. n. 104. *Si consideri l'opportunità di una valutazione di tale profilo.*

Il successivo **comma 5** opera, in primo luogo, una quantificazione degli oneri derivanti dallo sgravio di cui al **comma 1**. Gli oneri sono stimati pari a 4.836,5 milioni di euro per il 2021, 5.633,1 milioni per il 2022, 5.719,8 milioni per il 2023, 5.805,5 milioni per il 2024, 5.892,6 milioni per il 2025, 4.239,2 milioni per il 2026, 4.047,1 milioni per il 2027, 2.313,3 milioni per il 2028, 2.084,8 milioni per il 2029 e 267,2 milioni per il 2030. Per la copertura di una quota di tali oneri, relativa agli anni 2021 e 2022 e pari a 3.500 milioni, lo stesso **comma 5** dispone l'utilizzo del Fondo di cui al successivo **articolo 184** (fondo relativo all'attuazione del Programma *Next Generation EU*); inoltre, il **comma 7** riduce per il 2023, nella misura di 3.500 milioni di euro, la dotazione del [Fondo per lo sviluppo e la coesione](#).

Il **comma 6** abroga - in relazione al nuovo sgravio di cui al **comma 1** - il comma 2 del citato articolo 27 del D.L. n. 104, che demanda ad un decreto

¹⁶ La suddetta Comunicazione è stata novellata dalle seguenti Comunicazioni: C/2020/2215 del 3 aprile 2020, C/2020/3156 dell'8 maggio 2020, C/2020/4509 del 29 giugno 2020 e C/2020/7127 del 13 ottobre 2020. Per il testo consolidato, cfr. la presente [url](#).

¹⁷ Disposizioni specifiche sono previste per i settori dell'agricoltura primaria, della pesca e dell'acquacoltura.

¹⁸ Qualora l'aiuto sia concesso sotto forma di agevolazioni fiscali, "la passività fiscale in relazione alla quale è concessa tale agevolazione deve essere sorta entro il 30 giugno 2021".

¹⁹ Ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#).

²⁰ Per la disciplina relativa al registro nazionale degli aiuti di Stato, cfr. il regolamento di cui al [D.M. 31 maggio 2017, n. 115](#).

del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari europei, l'individuazione di indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo, utili per la definizione di misure agevolative di decontribuzione, costituenti accompagnamento, per il periodo 2021-2029, degli interventi di coesione territoriale del piano nazionale per la ripresa e la resilienza e dei piani nazionali di riforma

Articolo 31
*(Rigenerazione amministrativa per il rafforzamento
delle politiche di coesione territoriale nel Mezzogiorno)*

L'articolo 31 autorizza le amministrazioni pubbliche operanti nel Mezzogiorno ad assumere personale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, attraverso l'espletamento di procedure concorsuali, al fine di **rafforzare la capacità amministrativa** delle medesime amministrazioni **nell'ambito della gestione e utilizzazione dei fondi della politica di coesione.**

Assunzioni a tempo determinato (commi da 1 a 4)

Il **comma 1** - in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla **politica di coesione comunitaria e nazionale** per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 - autorizza, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, le **amministrazioni pubbliche** (come indicate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001²¹) che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e **le Autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari** (cioè tutti i soggetti pubblici coinvolti nelle attività programmatiche e gestionali) delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, ad **assumere personale non dirigenziale**, in possesso delle correlate professionalità, con **contratto** di lavoro a **tempo determinato**, nel limite massimo di **2.800 unità**, e di una spesa massima in ragione d'anno pari a **126 milioni annui** per il triennio 2021-2023, di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi.

Gli oneri per l'assunzione di tale personale (indicati quale spesa massima in 126 milioni annui per il triennio 2021-2023) sono posti a carico delle

²¹ L'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001 chiarisce che per amministrazioni pubbliche debbono intendersi tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN e le Agenzie istituite dal D.Lgs. 300 del 1999 (Agenzia industrie difesa; Agenzia per le normative e i controlli tecnici; Agenzia per la proprietà industriale; Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici; Agenzia dei rapporti terrestri e delle infrastrutture; Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale; Agenzie fiscali (entrate, dogane, territorio, demanio).

disponibilità del Programma operativo complementare (POC) al Programma operativo nazionale PON “*Governance e capacità istituzionale 2014 – 2020*” previsto dall’articolo 242, commi 2 e 5 del D.L. n. 34 del 2020.²² (**comma 1**)

Il Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 è stato adottato con Decisione C (2015) 1343 del 23 febbraio 2015 che riconosce il sostegno del FSE e del FESR nell’ambito dell’obiettivo “Investimenti a favore della crescita e dell’occupazione” in Italia, per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2020.

Il Programma ha una dotazione finanziaria di **805 milioni**, composta da risorse comunitarie (603 milioni) del Fondo sociale europeo (FSE) e del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e da risorse pubbliche nazionali (202 milioni).

Con **delibera n. 47 del 10 agosto 2016** il CIPE ha approvato il **programma complementare** al PON «*Governance e capacità istituzionale 2014-2020*» con una dotazione di 247,2 milioni.

Da ultimo, la delibera CIPE 28 luglio 2020, n. 36 ha disposto, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 242, commi 2 e 5, del D.L. n. 34 del 2020, una nuova assegnazione di risorse FSC 2014-2020, per complessivi 728,4 milioni **all’Agenzia per la coesione territoriale** di cui 283,4 milioni per dare copertura agli interventi riprogrammati sul Programma operativo nazionale (PON) “*Città Metropolitane 2014- 2020*” e **445 milioni** per dare copertura agli interventi riprogrammati sul Programma operativo nazionale (PON) “*Governance e capacità istituzionale 2014-2020*”.

La ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie e del personale assunto a tempo determinato ai sensi del precedente comma 1 è **demandata**, ai sensi del **comma 2**, ad apposito **DPCM** – da emanarsi entro sessanta giorni dall’entrata in vigore del disegno di legge in esame²³, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale operato dall’Agenzia per la coesione territoriale –, che individua altresì i profili professionali e le relative categorie del predetto personale.

²² L’articolo 242 autorizza le Autorità di gestione di Programmi Operativi 2014-2020, attuativi dei fondi strutturali europei, a richiedere l’applicazione del tasso di cofinanziamento fino al 100 per cento a carico dei Fondi UE per le spese dichiarate nelle domande di pagamento nel periodo decorrente dal 1° luglio 2020 fino al 30 giugno 2021, anche a valere sulle spese emergenziali anticipate a carico dello Stato destinate a contrastare e mitigare gli effetti sanitari, economici e sociali generati dall’epidemia di Covid-19. Poiché gli interventi “originari” del PON rimarrebbero senza finanziamento, l’art. 242 ne prevede il rifinanziamento provvisorio a valere sulle disponibilità del Fondo sviluppo e coesione (FSC) tramite delibera CIPE. Dopo che l’Unione europea avrà provveduto al rimborso delle spese rendicontate per le misure emergenziali da Covid-19, le risorse “erogate” sono riassegnate alle stesse Amministrazioni che hanno proceduto alla rendicontazione, fino a concorrenza dei rispettivi importi, per essere destinate alla **realizzazione di Programmi operativi complementari (POC)** vigenti o da adottarsi, assicurando così la salvaguardia delle finalità proprie della politica di coesione.

²³ Su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell’economia e delle finanze, sentita la Conferenza Unificata.

Il **comma 3** dispone che il **reclutamento del personale** assunto a tempo determinato ai sensi del comma 1 **avviene**:

- **per le amministrazioni dello Stato** (anche ad ordinamento autonomo), le agenzie e gli enti pubblici non economici **mediante concorsi pubblici unici**, come stabilito dall'art. 4, c. 3-*quinquies*, del D.L. 101/2013 relativamente al reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni ai predetti soggetti;
- **per le restanti amministrazioni, mediante proprie procedure selettive** con il possibile ausilio della Commissione RIPAM (Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni), ai sensi dell'art. 35, c. 5, del D.Lgs. 165/2001.

Le suddette procedure concorsuali pubbliche, per titoli ed esami, sono organizzate dal Dipartimento della funzione pubblica e si svolgeranno con le modalità semplificate previste dall'art. 3, c. 6, della L. 56/2019²⁴.

L'**Agenzia per la coesione territoriale** è chiamata, ai sensi del comma 4, a **monitorare** la corrispondenza delle attività svolte dai soggetti di cui al comma 1 agli obiettivi dei relativi Programmi operativi complementari

Assunzioni a tempo indeterminato (comma 5)

Il **comma 5** riconosce alle **amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001** la **possibilità di avviare procedure concorsuali pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato** di personale non dirigenziale con competenze coerenti con la finalità di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione comunitaria e nazionale, di cui ai precedenti commi 1 e 2.

Le suddette procedure concorsuali **devono avvenire**:

- **nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento** delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato;
- **previo espletamento della procedura** di cui all'art. 35, c. 4, del D.Lgs. 165/2001 che demanda ad apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) l'autorizzazione dell'avvio delle procedure concorsuali e le relative

²⁴ Il richiamato art. 3, c. 6, della L. 56/2019 dispone che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali si svolgono con modalità semplificate per quanto concerne, in particolare: la nomina e la composizione della commissione d'esame, prevedendo la costituzione di sottocommissioni anche per le prove scritte e stabilendo che a ciascuna delle sottocommissioni non può essere assegnato un numero di candidati inferiore a duecentocinquanta; la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame.

assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici;

- **con riserva dei posti, nel limite massimo del 50 per cento** di quelli banditi, a favore dei titolari di contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 1 che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato ventiquattro mesi di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando²⁵;

In tema di stabilizzazione del personale precario delle PA, si ricorda che l'art. 20, c. 2, del D.L. 75/2017 prevede, in linea generale e **fino al 31 dicembre 2020**, la possibilità per le amministrazioni pubbliche di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti:

- risulti titolare, successivamente al 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche n. 124 del 2015), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2020, almeno **tre anni di contratto**, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

- per esami e **titoli, finalizzati a valorizzare**, con apposito punteggio, **l'esperienza professionale** maturata dal personale beneficiario della suddetta quota di riserva.

Infine, il **comma 6** precisa che l'Agenzia per la coesione territoriale provvede all'attuazione della disposizione in commento nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

²⁵ In tema di stabilizzazione del personale precario delle PA, si ricorda che l'art. 20, c. 2, del D.L. 75/2017 prevede condizioni parzialmente diverse. In particolare, dispone che nel triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2020, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso

Articolo 45 *(Fondo occupazione e formazione)*

L'articolo 45 rifinanzia il **Fondo sociale per occupazione e formazione di 600 milioni di euro per il 2021 e di 200 milioni di euro per il 2022.**

Il Fondo sociale per occupazione e formazione è stato istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dall'articolo 18, comma 1, lett. a), del DL n. 185/2008, recante *Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*.

In particolare, la norma aveva previsto che il CIPE, presieduto dal Presidente del Consiglio, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze – nonché di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti con riferimento alle risorse destinate alle infrastrutture – provvedesse ad assegnare, in coerenza con gli indirizzi assunti in sede europea, una quota delle risorse nazionali disponibili del Fondo aree sottoutilizzate ad una serie di fondi. Il comma 1, alla lettera a), indicava proprio il Fondo sociale per occupazione e formazione, appositamente istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Si specifica, al riguardo, che in tale Fondo affluiscono anche le risorse del Fondo per l'occupazione, nonché le risorse comunque destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali, concessi in deroga alla normativa vigente, e quelle destinate in via ordinaria dal CIPE alla formazione. Attualmente, le risorse del richiamato Fondo sono destinate a specifici interventi di politica attiva del lavoro, o (nel caso di risorse non destinate a determinati interventi previsti dalla normativa) al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga.

Come risulta da un'interrogazione effettuata nel Sistema informativo della Ragioneria Generale dello Stato in relazione al Fondo in questione, le somme allo stato disponibili sono pari a circa **695,560 milioni di euro** (capitolo 2230/1).

Articolo 46

(Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività)

L'articolo 46 proroga per il 2021 e il 2022, entro determinati limiti di spesa, la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi. Tale possibilità è attualmente prevista sino alla fine del 2020.

La disposizione in commento fa salva la disciplina prevista dall'articolo 44 del D. L. 109/2018 (vedi *infra*) in materia di **condizioni e presupposti per l'accesso al suddetto intervento straordinario** di integrazione salariale per cessazione di attività.

In particolare l'autorizzazione, come accennato, è ammessa:

- **qualora sussista una delle seguenti ipotesi:**
 - risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente **riassorbimento occupazionale**;
 - sia possibile realizzare interventi di **reindustrializzazione** del sito produttivo;
 - siano svolti specifici **percorsi di politica attiva del lavoro**, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
- **per un periodo massimo complessivo di dodici mesi;**
- **anche in deroga ai limiti di durata massima per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria**, che prevedono, rispettivamente, in generale, una durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile e di 12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale;
- **subordinatamente alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro** e delle politiche sociali in cui viene altresì verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario e indicato il relativo onere finanziario. Tali accordi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'INPS per il monitoraggio mensile del rispetto dei **limiti di spesa pari a 200 milioni di euro per il 2021 e 50 milioni di euro per il 2022** a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione (di cui all'art. 18, c. 1, lett. a), del D.L. 18/2008). Qualora dal

monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

In attuazione della delega di cui alla L. 183/2014, che ha disposto, nell'ambito del riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro, l'esclusione di ogni forma di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa, il D.Lgs. 148/2015 ha escluso (dal 1° gennaio 2016) la cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa) tra le cause di richiesta di cassazione integrazione guadagni. Tuttavia, l'articolo 21, comma 4, del medesimo decreto n. 148 ha previsto (in deroga ai limiti di durata massima) la possibilità di autorizzare, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro annui per il triennio 2016-2018 (a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione), sino a un limite massimo di 12, 9 e 6 mesi, e previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di CIGS, nel caso in cui all'esito dello specifico programma di crisi aziendale, l'impresa avesse cessato l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Successivamente, il richiamato art. 44 del D.L. 109/2018 - come modificato, da ultimo, dal comma 493 della L. 160/2019 - ha prorogato la concessione della CIGS in oggetto per il periodo dal 29 settembre 2018 al 31 dicembre 2020, nel limite di spesa costituito dalle risorse stanziati ai sensi del predetto art. 21, c. 4, del D.Lgs. 148/2015 e non utilizzate, nonché (come disposto dai decreti legge nn. 124 e 162 del 2019) nel limite di 45 milioni di euro per il 2019 e di 28,7 milioni di euro per il 2020.

Inoltre, il medesimo art. 44 prevede, ferme restando le risorse stanziati, la possibilità per il 2020 di prorogare ulteriormente per un massimo di sei mesi l'intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria in oggetto. Sul punto, si ricorda che l'art. 60, c. 3, lett. c), del D.L. 104/2020 dispone che la procedura di licenziamento eventualmente già avviata è sospesa per la durata della suddetta proroga.

Articolo 47

(Disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato)

L'articolo 47 concerne le proroghe ed i rinnovi dei contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato, differendo dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021 il termine finale di applicazione di una disciplina transitoria in materia (di cui all'articolo 93, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni). La novella consente, dunque, che i contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato siano rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta²⁶, mediante un atto intervenuto entro il 31 marzo 2021 (anziché, come nella norma vigente, entro il 31 dicembre 2020), anche in assenza delle condizioni poste dall'articolo 19, comma 1, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), e successive modificazioni.

Si ricorda che il suddetto articolo 19, comma 1, alle lettere *a)* e *b)*, fa riferimento alla sussistenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o di esigenze di sostituzione di altri lavoratori, o di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; l'articolo 21, comma 01, dello stesso D.Lgs. n. 81 richiede la sussistenza²⁷ di una di tali esigenze per: i rinnovi dei contratti a termine; le proroghe dei contratti a termine che determinino una durata complessiva del rapporto superiore ai dodici mesi²⁸.

Riguardo agli altri limiti e condizioni posti dalla disciplina vigente²⁹ per i rinnovi o le proroghe dei contratti di lavoro a termine, la novella richiama (confermandone l'applicazione) la norma in base alla quale - fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività

²⁶ Riguardo alla portata di quest'ultima locuzione, cfr. il seguito della presente scheda.

²⁷ La condizione non si applica per le proroghe e i rinnovi dei rapporti di lavoro concernenti le attività stagionali. Si ricorda che la medesima condizione si applica - per quanto riguarda la fattispecie di primo contratto di lavoro a termine (fattispecie che è fuori dall'ambito della presente normativa transitoria) - ai fini della stipulazione di un termine di durata (del contratto) superiore a dodici mesi (in ogni caso non superiore a ventiquattro mesi).

²⁸ In caso di violazione di tali disposizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

²⁹ Riguardo a tali limiti e condizioni, cfr. i citati articoli 19 e 21 del D.Lgs. n. 81, e successive modificazioni; cfr. altresì il seguito della scheda per quanto riguarda - in merito ai rapporti tra le suddette norme generali e la disciplina transitoria in esame - le interpretazioni seguite dalla [nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 16 settembre 2020, prot. n. 713](#). Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'articolo 19-bis del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, durante il periodo di fruizione di ammortizzatori sociali con causale COVID-19, non trovano applicazione le norme (di cui al comma 2 del citato articolo 21 del D.Lgs. n. 81) che richiedono la decorrenza di termini dilatori minimi, prima del rinnovo del contratto a tempo determinato.

stagionali - la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato (intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore), per effetto di un contratto o di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

Si ricorda che, qualora il suddetto limite di ventiquattro mesi sia superato, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento. Tuttavia, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso gli uffici del lavoro competenti per territorio.

La norma transitoria - sulla quale interviene la novella di cui al presente **articolo 47** - limita l'ambito della propria deroga ad un solo rinnovo o proroga; in merito, la [nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 16 settembre 2020, prot. n. 713](#)³⁰, ha interpretato nel senso che i precedenti rinnovi o proroghe non escludono la possibilità di ricorso alla deroga in esame (ai fini dell'ulteriore rinnovo o proroga). Sempre secondo l'interpretazione della suddetta nota, la norma transitoria in oggetto consente altresì che: la proroga sia in deroga al numero massimo di proroghe, previsto dalla normativa generale sui contratti di lavoro a termine; il rinnovo possa essere stipulato anche senza il rispetto dei termini dilatori minimi (previsti dalla suddetta normativa per il rinnovo medesimo)³¹.

³⁰ Sulla nota è stato acquisito il nulla osta dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

³¹ Riguardo ai riferimenti delle suddette norme generali, cfr. *supra*, in nota.

Articolo 48 **(Settore call center)**

L'**articolo 48** rfinanzia anche per l'anno **2021** le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center* previste dall'articolo 44, comma 7, del d.lgs. 148 del 2015, nel limite di spesa di **20 milioni di euro**.

Agli oneri quantificati dalla norma, pari a **20 milioni di euro**, si provvede a valere sul Fondo per l'occupazione e la formazione (di cui all'art. 18, c. 1, lett. *a*), del D.L. 185/2008).

In base all'articolo 44, comma 7, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e al relativo DM attuativo n. 22763/2015, le citate misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center* consistono in un'indennità, riconosciuta in favore dei lavoratori di cui all'articolo 1 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015³², appartenenti alle aziende del settore dei *call center*, non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente alla presentazione della domanda, con unità produttive site in diverse regioni o province autonome, e che, come ricorda la relazione illustrativa, abbiano attuato, entro la scadenza prevista del 31 dicembre 2013, le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto³³.

Tale indennità, pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, può essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una crisi aziendale ed il relativo programma contenga un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri creatisi.

Si ricorda, inoltre, che, da ultimo, la misura è stata rfinanziata, per il 2020, dall'art. 11-*quater*, c 2, del DL 162/2019 per un importo pari a 20 milioni di euro.

Si ricorda, al riguardo, che l'articolo 45 del disegno di legge in esame, alla cui scheda si fa rinvio, prevede un rfinanziamento del citato Fondo nella misura di 600 milioni di euro per il 2021 e di 200 milioni di euro per il 2022.

³² Si tratta dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

³³ Tali misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto sono previste dall'articolo 1, comma 1202, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni.

▪ **Articolo 49**
(Sostegno al reddito lavoratori settore pesca)

-
-
- **L'articolo 49** reca uno **stanziamento** di risorse per l'erogazione, anche per il **2021**, dell'**indennità onnicomprensiva** prevista per i **lavoratori dipendenti** da imprese adibite alla **pesca marittima** nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di **arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio**.
-
- Nel dettaglio, il **comma 1 stanziava 12 milioni di euro per il 2021** - a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e formazione³⁴ - **per il finanziamento dell'indennità onnicomprensiva**, pari a trenta euro giornaliera per il 2021, riconosciuta ad ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla **pesca** marittima (compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca), nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa delle misure di **arresto temporaneo obbligatorio**.
- Si ricorda che l'art. 1, comma 515, della L. 160/2019 (**legge di bilancio 2020**) ha riconosciuto, per il 2020, per i medesimi soggetti, una identica misura, con gli stessi presupposti, ma nel limite di spesa di **11 milioni di euro per il 2021**.
-
- Analogamente, il **comma 2 stanziava 7 milioni di euro per il 2021** - a valere sul medesimo Fondo sociale per l'occupazione e formazione - per il finanziamento della suddetta indennità onnicomprensiva, pari a trenta euro giornaliera per il 2021, riconosciuta in favore dei medesimi soggetti nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di **arresto temporaneo non obbligatorio**.
- Si ricorda che la legge di bilancio 2017 (art. 1, c. 346, della L. 232/2016) ha previsto, a decorrere dall'anno 2018, il riconoscimento per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di una indennità giornaliera onnicomprensiva, fino ad un importo massimo di 30 euro, nel periodo di sospensione derivante da misure di arresto temporaneo non obbligatorio (valevole per un periodo non superiore, complessivamente, a quaranta giorni in corso d'anno).
- A seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, c. 803, della L. 145/2018, dal 2019 il suddetto riconoscimento opera nel limite di spesa di 4,5 milioni

³⁴ Di cui all'art. 18, c. 1, lett. a), del D.L. 185/2008.

di euro annui, **incrementato di 2,5 milioni di euro per il solo 2021** dalla legge di bilancio 2020 (art. 1, c. 516, L. 160/2019).

- Per la disciplina delle modalità relative al pagamento delle predette indennità, con riferimento all'anno 2019, sono stati emanati il [decreto interministeriale del 22 gennaio 2020, n. 1](#) e il **decreto direttoriale del 10 luglio 2020, n. 11.**

-

Articolo 50
(Sostegno al reddito dei lavoratori di imprese sequestrate o confiscate)

L'**articolo 50** proroga, per il triennio 2021-2023, il trattamento di sostegno al reddito, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria.

In dettaglio, la disposizione proroga il suddetto trattamento, previsto per il triennio 2018-2020 dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 72³⁵, alle medesime condizioni: per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di euro 1.000.000 per ciascuna annualità.

Il decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 72, all'articolo 1, ha introdotto (nel caso non sia possibile il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale previsti dal [decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148](#)) un sostegno al reddito pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività ai sensi dell'art. 41 del c.d. Codice Antimafia (d.lgs. n. 159 del 2011).

All'onere derivante dalla disposizione, pari a euro 1.000.000 per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185.

³⁵ Recante "Tutela del lavoro nell'ambito delle imprese sequestrate e confiscate in attuazione dell'articolo 34 della legge 17 ottobre 2017, n. 161".

Articolo 51

(Trattamenti di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica)

L'articolo 51 proroga per il biennio 2021-2022 – entro determinati limiti di spesa - **la possibilità per le imprese con rilevanza economica strategica**, anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, **di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria**. Tale possibilità è attualmente riconosciuta sino alla fine del 2020.

Più in dettaglio, alle suddette imprese è riconosciuta anche per il 2021 e il 2022 la possibilità (di cui all'articolo 22-*bis* del D.Lgs. 148/2015 - vedi *infra*) **di chiedere la proroga dell'intervento di CIGS, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente**³⁶.

Tale ulteriore periodo di CIGS può avere una durata **di 12 mesi** in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà **oppure di 6 mesi** in caso di crisi aziendale.

La suddetta proroga opera nel limite di **130 milioni per il 2021 e di 100 milioni di euro per il 2022**. Ai relativi oneri si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione (di cui all'art. 18, c. 1, lett. *a*) del D.L. 185/2008).

La disposizione in commento non interviene sulla disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso alla proroga del richiamato trattamento straordinario di integrazione salariale.

In base al richiamato art. 22-*bis* l'autorizzazione dell'ulteriore periodo di CIGS da parte delle imprese di rilevanza economica strategica è subordinata alla presentazione di piani di gestione intesi alla salvaguardia occupazionale e alla sussistenza di una delle seguenti ipotesi:

1. il programma di riorganizzazione aziendale comprenda investimenti complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento straordinario;

³⁶ Si ricorda che i limiti di durata della CIGS (in base alla disciplina dell'istituto ridefinita dal D.Lgs. 148/2015) sono, per ogni unità produttiva, pari a: 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la fattispecie di programma di riorganizzazione aziendale; 12 mesi, anche continuativi, per la fattispecie di crisi aziendale (e connesso piano di risanamento), con divieto di nuova concessione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione e fatto salvo il rispetto del limite di 24 mesi in un quinquennio mobile (ovvero di 30 mesi per le imprese - industriali o artigiane - dell'edilizia e del settore lapideo).

2. il medesimo programma contenga piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazione non attuabili nel suddetto limite temporale;
3. per la causale contratto di solidarietà;
4. il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento.

Per le ipotesi da 1 a 3 si prevede che la proroga possa essere concessa fino ad un limite di 12 mesi, mentre per la quarta ipotesi si ammette un limite massimo di 6 mesi.

Per il complesso delle suddette proroghe è fissato un limite massimo di spesa per il 2020 pari a 95 milioni di euro (come previsto dal medesimo art. 22-bis del D.Lgs. 148/2015 e dall'art. 11-quater, c. 6, del D.L. 162/2019), a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Articolo 52 *(Piani di recupero occupazionale)*

L'**articolo 52** stanziava ulteriori risorse pari a 180 milioni di euro sul Fondo sociale per occupazione e formazione volte al completamento dei piani di recupero occupazionale nelle aree di crisi industriale complessa, destinate ai trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga nell'anno 2021.

In dettaglio, la disposizione prevede il rifinanziamento delle misure relative ai piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per il 2021 mediante ulteriori 180 milioni di euro per tale anno 2021 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a) del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 (analogo intervento, da ultimo, per l'anno 2020, è stato disposto dall'art. 1, comma 492, l.160/2019 (Legge di bilancio per il 2020)).

Tali risorse, ripartite tra le Regioni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere destinate nell'anno 2021, dalle predette regioni, alle medesime finalità del richiamato articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, nonché a quelle dell'articolo 53-ter del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

L'articolo 44, comma 11-bis autorizza un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa che, a tal fine, debbono presentare un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del presente decreto né secondo le disposizioni attuative dello stesso. Le risorse stanziare all'uopo, coperte a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo [18, comma 1, lettera a\)](#), del [decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185](#) sono assegnate alle regioni dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ad una ripartizione proporzionale alle esigenze rappresentate.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e trasmette

relazioni semestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Ai sensi dell'articolo 53 ter del dl 50/2017, le risorse finanziarie di cui sopra, come ripartite ai sensi del predetto art. 44, comma 11-bis, possono essere destinate dalle regioni medesime, nei limiti della parte non utilizzata, alla prosecuzione, senza soluzione di continuità e a prescindere dall'applicazione dei criteri di cui al [decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, n. 83473 del 1° agosto 2014](#), del trattamento di mobilità in deroga, per un massimo di dodici mesi, per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa e che risultino beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 53 *(Sistema duale)*

L'**articolo 53 incrementa di 50 milioni di euro** per ciascuno degli anni 2021 e 2022 le **risorse destinate ai percorsi formativi** di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro.

La norma in commento incrementa nella suddetta misura le risorse destinate ai percorsi formativi relativi all'**apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di quelli relativi all'**alternanza tra scuola e lavoro** disposto dall'articolo 110 della L. 205/2017 (pari a 75 milioni di euro a decorrere dal 2018) portando così il relativo finanziamento a **125 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022**.

Agli oneri così quantificati si provvede a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (di cui all'art. 18, c. 1, lett. a), del D.L. 185/2008).

L'**articolo 1, comma 110, della L. 205/2017** ha previsto specifici finanziamenti nel settore della formazione e dell'apprendistato, a decorrere dal 2018, a carico del richiamato Fondo sociale per occupazione e formazione.

In particolare il **comma 110, lettera b)**, ha stanziato **75 milioni** per il finanziamento dei percorsi formativi relativi ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dei percorsi formativi relativi all'alternanza tra scuola e lavoro. Tale stanziamento è stato incrementato di 50 milioni di euro per il 2019 dall'art. 1, c. 281, della L. 145/2018 e di 46,7 milioni di euro per il 2020 dall'art. 1, c. 494, della L. 160/2019.

Articolo 54, commi da 1 a 10 e da 14 a 16
(Interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 e sgravi contributivi per i datori di lavoro che non richiedano gli interventi di integrazione salariale)

I commi da 1 a 7 dell'articolo 54 prevedono - con riferimento ai trattamenti ordinari di integrazione salariale, agli assegni ordinari di integrazione salariale e ai trattamenti di integrazione salariale in deroga, già riconosciuti secondo una disciplina transitoria, posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 - la concessione di ulteriori periodi di trattamento. Questi ultimi vengono ammessi - in relazione ai casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa - nella misura massima complessiva di: dodici settimane, relative al periodo 1° gennaio 2021-31 marzo 2021, per i trattamenti ordinari di integrazione salariale; dodici settimane, relative al periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, per gli assegni ordinari di integrazione salariale (**commi 2 e 5**), sia per quelli dei Fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS sia per quelli dei Fondi di solidarietà bilaterali cosiddetti alternativi³⁷ (relativamente a questi ultimi, il concorso finanziario statale è definito dal **comma 5**); dodici settimane, relative al periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, per i trattamenti di integrazione salariale in deroga (**comma 2** citato); novanta giorni, relativi al periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, per i trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA) (**comma 6**).

Sempre con riferimento agli interventi di integrazione salariale in oggetto (con causale COVID-19), il **comma 1** istituisce un fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con una dotazione pari a 5.333,8 milioni di euro per il 2021 (dotazione che in sostanza assorbe anche l'importo, richiamato nel medesimo **comma 1**, pari a 1.503,8 milioni, derivante, per il medesimo anno 2021, dalle precedenti norme di spesa in materia, importo che viene, in base al medesimo **comma**, versato all'entrata del bilancio dello Stato e acquisito all'erario). Una quota del suddetto fondo - quota pari a 4.982,1 milioni di euro - è destinata (**commi 15 e 16**) alla copertura degli interventi di cui ai **commi da 1 a 7** nonché alla copertura dell'esonero contributivo di cui al **comma 8**; la quota residua (pari a 351,7 milioni) è intesa a garantire (**comma 1** citato) la possibilità di

³⁷ I Fondi di solidarietà bilaterali non istituiti presso l'INPS sono: il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato; il Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione.

ulteriori interventi normativi in materia di integrazione salariale, in relazione all'emergenza da COVID-19.

Il **comma 14** definisce i **limiti di spesa** per i nuovi trattamenti in esame (diversi da quelli oggetto del summenzionato **comma 5**). I limiti vengono posti distintamente con riferimento alle seguenti tipologie: trattamenti ordinari di integrazione salariale ed assegni ordinari di integrazione salariale dei Fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS; trattamenti di integrazione salariale in deroga; trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA).

Il suddetto **comma 8** prevede, in favore dei datori di lavoro del settore privato³⁸, con esclusione di quello agricolo, **un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di otto settimane, fruibile entro il 31 marzo 2021** e a condizione che i medesimi datori non richiedano i suddetti interventi di integrazione salariale. L'esonero è attribuito nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è, entro tale ambito, riparametrato ed applicato su scala mensile³⁹. Il beneficio è concesso per un periodo aggiuntivo rispetto a quello eventuale di godimento dello sgravio omologo concesso da norme precedenti. Il riconoscimento dello sgravio di cui al **comma 8** è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea (**comma 10**).

Il **comma 9** prevede che i datori che abbiano richiesto lo sgravio in base all'omologa norma precedente possano rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda di intervento di integrazione salariale ai sensi dei precedenti **commi 2 e 5**.

Riguardo ai suddetti trattamenti ordinari di integrazione salariale, assegni ordinari di integrazione salariale a carico dei Fondi di solidarietà bilaterale istituiti presso l'INPS e trattamenti di integrazione salariale in deroga, i periodi di integrazione (o le relative frazioni) precedentemente richiesti e autorizzati (con causale COVID-19) con riferimento ai mesi del 2021 sopra menzionati sono imputati (**comma 2**) alle dodici settimane suddette, che costituiscono, come accennato, il limite massimo di fruizione (con causale

³⁸ In base all'interpretazione seguita costantemente dall'INPS in materia di sgravi contributivi, la locuzione "datori di lavoro privati" comprende anche gli enti pubblici economici - cfr. la [circolare dell'INPS n. 105 del 18 settembre 2020](#), che esclude dall'ambito in oggetto le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni (nozione che non ricomprende gli enti pubblici economici) -. Si ricorda che la suddetta circolare n. 105 concerne l'articolo 3 del [D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), il quale disciplina lo sgravio contributivo di cui il **comma 8** in esame prevede una possibilità di prosecuzione. Cfr., in merito, *infra*.

³⁹ Riguardo al calcolo del beneficio, cfr. *infra*.

COVID-19) per il complesso dei medesimi mesi (quest'ultimo periodo temporale, come detto, varia a seconda del tipo di trattamento).

Per i trattamenti di integrazione salariale concessi ai sensi dei **commi in esame** non è previsto alcun contributo addizionale. *Si valuti l'opportunità di chiarire se anche per le domande presentate in base alle norme già vigenti (in materia di interventi di integrazione con causale COVID-19) operi, con riferimento ai periodi o frazioni di periodo decorrenti dal 1° gennaio 2021, tale esenzione.*

Le domande relative ai suddetti trattamenti ordinari di integrazione salariale, assegni ordinari di integrazione salariale a carico dei Fondi di solidarietà bilaterale istituiti presso l'INPS e trattamenti di integrazione salariale in deroga devono essere presentate all'INPS⁴⁰, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui abbia avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa (**comma 3**); in fase di prima applicazione, il termine di decadenza scade il 28 febbraio 2021 (la norma transitoria fa infatti riferimento alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della **presente legge**).

In caso di pagamento diretto della prestazione al dipendente da parte dell'INPS (ivi compreso il trattamento di CISOA)⁴¹, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui sia collocato il periodo di integrazione salariale⁴², ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione (**comma 4**); tuttavia, qualora il termine così determinato sia anteriore al 31 gennaio 2020, il termine medesimo è costituito da quest'ultima data. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico (in via definitiva) del datore di lavoro inadempiente.

Riguardo al suddetto termine relativo all'invio per il pagamento o per il saldo, si ricorda che, nel caso di pagamento diretto dei trattamenti in esame (con la causale COVID-19), la normativa⁴³ (che già pone il principio di

⁴⁰ Riguardo alle modalità di presentazione della domanda, cfr. la [circolare dell'INPS n. 115 del 30 settembre 2020](#), il [messaggio dell'INPS n. 3525 del 1°-10-2020](#) ed il [messaggio dell'INPS n. 3729 del 15 ottobre 2020](#), emanati con riferimento ai precedenti trattamenti con causale COVID-19.

⁴¹ Si ricorda che la forma del pagamento diretto al dipendente è tassativa nelle richieste del datore di lavoro relative ai trattamenti di integrazione salariale in deroga, fatta salva la possibilità di anticipo della prestazione da parte del datore di lavoro per i casi di aziende con unità produttive site in cinque o più regioni o province autonome (cfr. il [messaggio dell'INPS n. 3144 del 25 agosto 2020](#)).

⁴² Si ricorda che, con riguardo ad una norma precedente in materia, l'INPS ha interpretato tale locuzione come riferita al mese successivo a quello in cui sia cessato l'intervento di integrazione salariale (cfr. la [circolare dell'INPS n. 78 del 27 giugno 2020](#)).

⁴³ Cfr. l'articolo 22-*quater*, comma 4, e l'articolo 22-*quinquies* del [D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27](#).

decadenza summenzionato) prevede che la domanda del datore di lavoro contenga anche i dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione pari al 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo - anticipazione che l'INPS dispone entro quindici giorni dal ricevimento della domanda -. In merito, si segnala che, secondo l'interpretazione seguita dalla [circolare dell'INPS n. 78 del 27 giugno 2020](#), nella richiesta del datore di lavoro relativa alla prestazione si può rinunciare al meccanismo dell'acconto. Si ricorda inoltre che, nel caso di decadenza summenzionata, l'INPS provvede al recupero, nei confronti del datore di lavoro, dell'acconto eventualmente corrisposto⁴⁴.

Il **comma 5** prevede che i Fondi di solidarietà bilaterali non istituiti presso l'INPS⁴⁵ garantiscano l'erogazione dell'assegno ordinario di integrazione salariale con le medesime modalità summenzionate. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla suddetta prestazione - con causale COVID-19 e per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa comprese nel periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021 - è stabilito nel limite massimo di 900 milioni di euro per il 2021 ed è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse sono successivamente trasferite ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Riguardo al trattamento di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA)⁴⁶, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il **comma 6** ammette i suddetti

⁴⁴ Cfr., al riguardo, la citata [circolare dell'INPS n. 78 del 2020](#).

⁴⁵ Come già ricordato, i Fondi di solidarietà bilaterali non istituiti presso l'INPS (cosiddetti Fondi di solidarietà bilaterali alternativi) sono: il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato; il Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione.

⁴⁶ Si ricorda che il trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 8 della [L. 8 agosto 1972, n. 457](#), concerne i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) assunti (anche da parte di coltivatori diretti) con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante, nonché i soci di cooperative agricole che prestino attività retribuita come dipendenti. Per una ricognizione in materia, nonché per la possibilità, per i lavoratori agricoli a tempo determinato (che non rientrino nelle suddette nozioni), di usufruire dei summenzionati trattamenti di integrazione salariale in deroga, cfr. la [circolare dell'INPS n. 84 del 10 luglio 2020](#). Si ricorda altresì che i periodi dei suddetti trattamenti in deroga, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo - in sostanza, come detto, lavoratori agricoli a tempo determinato -, sono equiparati a lavoro ai fini del calcolo delle specifiche prestazioni di disoccupazione agricola (comma 1 dell'articolo 22 del D.L. n. 18 del 2020, e successive modificazioni).

novanta giorni massimi di trattamento (per il periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021) in deroga ai limiti di fruizione relativi al singolo lavoratore e al numero minimo di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda. Si ricorda che tali deroghe concernono le norme - poste dalla disciplina specifica sul trattamento di integrazione salariale relativo alla categoria in oggetto⁴⁷ - che prevedono: un limite di durata del trattamento pari a 90 giorni nell'anno; la condizione dello svolgimento annuale di almeno 181 giornate lavorative presso lo stesso datore.

Ai fini della valutazione delle successive richieste di intervento di integrazione salariale (a titolo di CISOA) in base alle suddette norme ordinarie, si segnala che: i trattamenti di integrazione salariale riconosciuti per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 non vengono considerati ai fini del limite di durata di 90 giorni nell'anno⁴⁸; sono computati come giornate lavorative, ai fini del suddetto requisito di 181 giornate (quest'ultima specificazione è posta dal presente **comma 6**).

La domanda di trattamento di cui al presente **comma 6** deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del periodo successivo a quello in cui abbia inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa; qualora il termine così determinato sia anteriore al 28 febbraio 2020, il termine medesimo è costituito da quest'ultima data⁴⁹.

Il **comma 6** fa anche riferimento all'ipotesi in cui gli interventi di integrazione a titolo di CISOA (con causale COVID-19) siano stati già richiesti e autorizzati per periodi successivi al 31 dicembre 2020 ai sensi dell'articolo 1, comma 8, del [D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126](#). *Si consideri l'opportunità di valutare se tale norma di chiusura sia superflua*, dal momento che il suddetto articolo 1, comma 8, fa riferimento esclusivamente alla concessione di trattamenti fino al 31 dicembre 2020.

Il **comma 7** specifica che gli interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 concessi ai sensi dei **commi precedenti** si applicano con riferimento ai lavoratori che siano alle dipendenze del datore di lavoro (richiedente la prestazione) alla data del 1° gennaio 2021.

Riguardo all'ambito dei datori di lavoro interessati dalle varie tipologie di intervento summenzionate, si ricorda che, anche in virtù del carattere residuale e di

⁴⁷ Cfr. *supra*, in nota.

⁴⁸ Ai sensi del comma 3-*bis* dell'articolo 19 del citato D.L. n. 18 del 2020.

⁴⁹ Si ricorda che, in base al citato comma 3-*bis* dell'articolo 19 del D.L. n. 18, le integrazioni salariali (a titolo di trattamento di CISOA) con causale COVID-19 sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente, in deroga all'articolo 14 della citata L. n. 457 del 1972.

chiusura dei trattamenti di integrazione salariale in deroga⁵⁰, esse, nel loro complesso, coprono quasi tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato⁵¹.

Si ricorda che - mentre, in generale, i trattamenti di integrazione salariale non riguardano i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti rientranti in una tipologia di apprendistato diversa da quello professionalizzante (cfr. l'articolo 1, comma 1, del [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148](#)) - i trattamenti in deroga in esame sono ritenuti applicabili (cfr. la [circolare dell'INPS n. 86 del 15 luglio 2020](#), emanata d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali) a tutti i lavoratori apprendisti ed ai lavoratori a domicilio; restano esclusi i dirigenti.

Per i datori aventi più di cinque dipendenti, i trattamenti in deroga sono subordinati alla conclusione di un accordo - che può essere concluso anche in via telematica - tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro (comma 1 dell'articolo 22 del [D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27](#), e successive modificazioni). Si ricorda altresì che: per i trattamenti in deroga - così come per gli altri trattamenti in oggetto con causale COVID-19 - l'obbligo dello svolgimento della procedura aziendale di informazione, consultazione ed esame congiunto può essere adempiuto, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi alla comunicazione preventiva circa la richiesta di intervento medesimo⁵²; anche per i trattamenti in deroga (così come per gli altri interventi di integrazione salariale in oggetto) sono riconosciuti la contribuzione figurativa e gli oneri accessori (comma 1 citato dell'articolo 22 del D.L. n. 18).

Si ricorda altresì che i trattamenti ordinari e gli assegni ordinari di integrazione salariale, concessi con la causale COVID-19 in oggetto, non sono computati ai fini del calcolo dei limiti di durata previsti dalle norme generali (relative alle medesime tipologie di trattamento) e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste⁵³.

Il comma 14 definisce i **limiti di spesa** per i nuovi trattamenti in oggetto (diversi dagli assegni ordinari di integrazione salariale dei Fondi di solidarietà bilaterali non istituiti presso l'INPS, assegni che sono invece oggetto del suddetto **comma 5**). I limiti vengono posti distintamente con riferimento alle seguenti tipologie: trattamenti ordinari di integrazione

⁵⁰ Questi ultimi concernono i datori di lavoro del settore privato per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni (di cui ai Titoli I e II del [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148](#), e successive modificazioni) in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Cfr. anche *infra*.

⁵¹ Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti (atleti ed altre figure) iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti, i trattamenti di integrazione salariale in deroga (con la causale COVID-19 in oggetto) sono stati concessi secondo un'autonoma disciplina e non sono oggetto del presente **articolo 54**. Per la relativa disciplina, cfr. la novella di cui all'articolo 2, comma 1, del citato D.L. n. 104 del 2020 ed il comma 2 del medesimo articolo 2.

⁵² Cfr. il comma 2 dell'articolo 19 e il comma 6 dell'articolo 22 del citato D.L. n. 18, e successive modificazioni, nonché il paragrafo 4 della citata [circolare dell'INPS n. 115 del 30 settembre 2020](#) (anche per quanto riguarda le modalità particolari relative ad alcuni Fondi di solidarietà bilaterali).

⁵³ Cfr. il comma 3 del citato articolo 19 del D.L. n. 18 nonché il paragrafo 3 della [circolare dell'INPS n. 115 del 30 settembre 2020](#).

salariale ed assegni ordinari di integrazione salariale dei Fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS; trattamenti di integrazione salariale in deroga; trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA). Tali limiti sono pari, rispettivamente, a 2.576,8 milioni di euro, 1.067,7 milioni e 282,0 milioni, per un totale pari a 3.926,5 milioni. Ai sensi del medesimo **comma 14**, l'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa; qualora dal monitoraggio emerga che sia stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande. *Si valuti l'opportunità di chiarire se le clausole di monitoraggio e salvaguardia in esame si applichino con riferimento a ciascuno dei limiti di spesa di cui al comma 14.*

Come accennato, il **comma 8** prevede, in favore dei datori di lavoro del settore privato⁵⁴, con esclusione di quello agricolo, un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di otto settimane, fruibile entro il 31 marzo 2021 e a condizione che i medesimi datori non richiedano i suddetti interventi di integrazione salariale (di cui ai **commi 2 e 5**). L'esonero è attribuito nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nel mese di maggio e giugno 2020⁵⁵ ed è, entro tale ambito, riparametrato ed applicato su scala mensile⁵⁶. *Si valuti l'opportunità di chiarire se il riferimento concerna i soli interventi di integrazione concessi con causale COVID-19.*

Il beneficio è concesso per un periodo aggiuntivo rispetto a quello eventuale di godimento dello sgravio omologo concesso dalle norme precedenti, di cui all'articolo 3 del citato D.L. n. 104 del 2020 (convertito, con modificazioni, dalla L. n. 126 del 2020) e all'articolo 12, comma 14, del D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, **D.L. attualmente in fase di conversione alle Camere.**

Il **presente comma 8** conferma altresì che: lo sgravio non concerne i premi e i contributi dovuti all'INAIL⁵⁷; resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si ricorda che la [circolare dell'INPS n. 105 del 18 settembre 2020](#) - emanata con riferimento al citato articolo 3 del D.L. n. 104 - ha specificato che l'esonero contributivo in esame è compatibile con le richieste dei suddetti

⁵⁴ Riguardo a tale nozione, cfr. *supra*, in nota.

⁵⁵ In particolare, in conformità con l'interpretazione della [circolare dell'INPS n. 105 del 18 settembre 2020](#) (emanata, come detto, con riferimento al citato articolo 3 del D.L. n. 104 del 2020), l'importo massimo del beneficio è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle suddette ore di fruizione nei mesi di maggio e giugno 2020. Per alcune tipologie di contributi escluse dal beneficio, cfr. *infra*.

⁵⁶ Riguardo al calcolo del beneficio, cfr. *infra*.

⁵⁷ Per ulteriori tipologie di contributi escluse dallo sgravio, cfr. la citata [circolare dell'INPS n. 105](#).

interventi di integrazione salariale con causale COVID-19⁵⁸, qualora queste ultime concernano una o più unità produttive diverse dall'unità o dalle unità per le quali si opti per l'esonero.

Peraltro, il **comma 9** del presente **articolo 54** prevede che i datori i quali abbiano richiesto lo sgravio in base al suddetto articolo 12, comma 14, del D.L. n. 137 possano rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda di intervento di integrazione salariale ai sensi dei **precedenti commi 2 e 5**.

*Si valuti l'opportunità di chiarire se, per i datori di lavoro che avessero fatto (prima dell'entrata in vigore della **presente legge**) richiesta di intervento di integrazione salariale (con causale COVID-19) per periodi compresi in quello oggetto dei **precedenti commi 2 e 5**, il trattamento di integrazione sia compatibile con lo sgravio o se, in ipotesi contraria, i datori possano revocare (ai fini del godimento dello sgravio) la richiesta di intervento di integrazione.*

Dal richiamo del citato articolo 3 del D.L. n. 104 deriva altresì che:

- ai datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo di cui al **comma 8** in esame si applichino i divieti e le sospensioni di cui ai **commi da 11 a 13** del presente **articolo 54**, in materia di risoluzioni del rapporto di lavoro. La violazione delle norme relative ai suddetti divieti e sospensioni comporta la revoca dell'esonero contributivo, con efficacia retroattiva, e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale con causale COVID-19⁵⁹;
- l'esonero contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta).

Il **comma 10** subordina l'applicazione del beneficio di cui al **comma 8** all'autorizzazione della Commissione europea (in base al richiamato articolo 108, paragrafo 3, del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#)) e specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione, e successive modificazioni⁶⁰. Si ricorda che, in base alla

⁵⁸ Gli interventi di integrazione salariale ammessi in base alla relativa normativa generale (anziché con causale COVID-19) sono pienamente compatibili con l'esonero contributivo in esame, come specifica la citata [circolare dell'INPS n. 105](#).

⁵⁹ Riguardo ad altre condizioni per la fruizione dell'esonero in esame, derivanti da norme generali, cfr. la citata [circolare dell'INPS n. 105](#).

⁶⁰ La suddetta Comunicazione è stata novellata dalle seguenti Comunicazioni: C/2020/2215 del 3 aprile 2020, C/2020/3156 dell'8 maggio 2020, C/2020/4509 del 29 giugno 2020 e C/2020/7127 del 13 ottobre 2020. Per il testo consolidato, cfr. la presente [url](#).

suddetta sezione 3.1, e successive modificazioni, la Commissione considererà aiuti di Stato compatibili con il mercato interno⁶¹ quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni: siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere); siano concessi entro il 30 giugno 2021⁶².

Il **comma 15** quantifica gli oneri in materia di integrazione salariale derivanti dai **commi 5 e 14** in 4.826,5 milioni di euro, per l'anno 2021, in termini di saldo netto da finanziare e in 3.034,8 milioni, sempre per l'anno 2021, in termini di fabbisogno e di indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche. Il successivo **comma 16** quantifica le minori entrate derivanti dallo sgravio contributivo di cui al **comma 8** in 155,6 milioni di euro per l'anno 2021. Sia il **comma 15** sia il **comma 16** pongono i rispettivi oneri a carico del fondo di cui al **comma 1**

⁶¹ Disposizioni specifiche sono previste per i settori dell'agricoltura primaria, della pesca e dell'acquacoltura.

⁶² Qualora l'aiuto sia concesso sotto forma di agevolazioni fiscali, "la passività fiscale in relazione alla quale è concessa tale agevolazione deve essere sorta entro il 30 giugno 2021".

Articolo 54, commi 11-13 *(Disposizioni in materia di licenziamento)*

I commi da 11 a 13 dell'articolo 54 estendono fino al 31 marzo 2021 il periodo entro il qual resta preclusa ai datori di lavoro la possibilità di avviare le procedure di licenziamento collettivo e di esercitare la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, salvo specifiche eccezioni. Sono, altresì, dichiarate sospese di diritto, con alcune eccezioni, le procedure di licenziamento già avviate successivamente al 23 febbraio 2020 e le procedure già avviate inerenti l'esercizio della facoltà di recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

La disposizione estende dal 31 gennaio 2021⁶³ al 31 marzo 2021 le preclusioni e le sospensioni in oggetto, in relazione a quanto previsto dall'articolo 54 in ordine alla concessione dell'ulteriore periodo di dodici settimane di trattamenti di integrazione salariale (per periodi intercorrenti tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 con riferimento ai trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga).

In particolare, le disposizioni in commento prevedono che:

- resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223⁶⁴ (cfr. *infra*, scheda di approfondimento sull'istituto del licenziamento collettivo) e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto (**comma 11**);
- resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604⁶⁵ e

⁶³ Ai sensi dell'art. 12, c. 9-11, del D.L. 137/2020.

⁶⁴ Ai sensi dell'art. 4, l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo; l'articolo 5 individua invece i criteri attraverso i quali scegliere i lavoratori da licenziare; l'articolo 24 definisce l'ambito soggettivo e dimensionale delle imprese cui si applicano le disposizioni degli artt. 4 e 5.

⁶⁵ Ai sensi dell'articolo 3, il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge⁶⁶(**comma 12**).

In base al comma 13, le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 11 e 12 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati:

- dal venir meno del soggetto imprenditoriale: a) per la cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (sempre che nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c); b) in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nei casi in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto di licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi), ai sensi dell'articolo 1 [del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22](#)⁶⁷.

• **Licenziamento collettivo**

L'istituto del licenziamento collettivo (che non trova applicazione nei confronti dei dirigenti) è disciplinato principalmente dall'articolo 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223. Le cause che giustificano il ricorso a tale istituto risiedono nella riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro e nella cessazione dell'attività. L'ipotesi di licenziamento collettivo si verifica nel caso in cui le imprese che occupano più di 15 dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco temporale di 120 giorni nell'unità produttiva oppure in più unità produttive dislocate nella stessa provincia. La normativa si applica a tutti i licenziamenti che, nel medesimo arco temporale e nello stesso territorio siano riconducibili alla medesima riduzione o

⁶⁶ Le procedure di cui all'articolo 7, ai fini del licenziamento per giustificato motivo di cui all'art. 3, comportano una comunicazione del datore di lavoro nella quale egli deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La comunicazione prelude ad un tentativo di conciliazione tra datore di lavoro e lavoratore previa convocazione dalla Direzione territoriale del lavoro: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione.

⁶⁷ Ai sensi del predetto articolo 1, a decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti ...una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

trasformazione. Qualora sia assente il requisito quantitativo o quello temporale, si applica invece la disciplina sui licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. È sempre obbligatoria la verifica della sussistenza di un nesso di causalità tra la trasformazione produttiva effettuata ed il ridimensionamento dei dipendenti (Cass., 4 dicembre 1998, n. 12297), nonché un nesso di congruità tra gli stessi (cioè una piccola trasformazione produttiva non può comportare un rilevante numero di licenziamenti). Spetta al datore di lavoro provare l'effettività e la definitività della diminuzione del fabbisogno di forza-lavoro, attraverso la mancata sostituzione dei lavoratori licenziati o l'assenza di ulteriori assunzioni. Si ricorda che la procedura stabilita per il licenziamento collettivo è applicata anche alle aziende in CIGS, qualora nel corso o al termine del programma si verifichi la necessità di procedere anche ad un solo licenziamento. La procedura è contenuta nell'articolo 4 della L. 223/1991, che disciplina la procedura per la dichiarazione di mobilità (identica in caso di licenziamenti collettivi). In particolare, tale procedura può essere avviata dall'impresa che sia stata ammessa alla CIGS, qualora nel corso di attuazione del programma – che l'impresa stessa intende attuare con riferimento anche alle eventuali misure previste per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale – ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative (comma 1). La procedura (commi 2-13) consta in una fase cd. Sindacale e in una fase cd. Amministrativa, nel corso delle quali il datore di lavoro ed i sindacati tentano di trovare soluzioni alternative al licenziamento.

Articolo 55 ***(Contributo per il funzionamento di Anpal Servizi S.p.A.)***

L'**articolo 55** autorizza lo stanziamento di **10 milioni di euro annui a decorrere** dall'esercizio finanziario **2021** in favore dell'ANPAL (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), quale contributo per il funzionamento di **ANPAL Servizi S.p.a.**

Si ricorda che l'articolo 11, comma 1, del DL 162/2019 ha disposto, per il 2020, uno stanziamento pari a 10 milioni di euro, sempre come contributo per il funzionamento di ANPAL Servizi S.p.a. Come specificato nella relazione tecnica, quindi, la norma in commento stabilizza un contributo finora finanziato anno per anno.

Il successivo comma 1-*bis* del medesimo articolo 11 ha, inoltre, destinato ulteriori risorse in favore di ANPAL Servizi S.p.a., per le spese di personale e in particolare per nuove assunzioni a tempo indeterminato, nella misura di 1 milione di euro per il 2020 e di 2 milioni annui a decorrere dal 2021.

Si segnala che, ai sensi dell'articolo 1, comma 258, della L. n. 145/2018 e dell'articolo 4 del D.L. 3 settembre 2019, n. 101, è previsto, inoltre, un contributo permanente, pari ad 1 milione di euro annui a decorrere dal 2019, per le "ulteriori spese di personale" di ANPAL Servizi S.p.a.

Si ricorda che ANPAL Servizi S.p.a. (originariamente denominata Italia Lavoro Spa⁶⁸) è una società in totale controllo pubblico che opera come soggetto strumentale per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale.

Con l'istituzione, ai sensi dell'articolo del decreto legislativo n. 150 del 2015, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – Agenzia dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, vigilata dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali – ANPAL Servizi S.p.a ha mutato assetto societario, divenendo ente *in house* dell'Agenzia. Recentemente, il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante *Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni* - all'articolo 12, comma 3, ha specificato il ruolo di ANPAL Servizi per “garantire l'avvio e il funzionamento del Rdc”. A tal riguardo, la norma ha assegnato alla Società un significativo ruolo nell'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro approvato in sede di Conferenza Stato Regioni il 16 aprile 2019.

Si ricorda, infine, che il capitale di ANPAL Servizi S.p.a. è posseduto dall'ANPAL.

⁶⁸ Il cambio di denominazione è stato stabilito dall'articolo 1, comma 595, della L. 11 dicembre 2016, n. 232.

Articolo 56 *(Finanziamento Istituti di patronato e assistenza sociale)*

L'articolo 56 assegna per il 2021 ulteriori risorse pari a 15 milioni di euro per il finanziamento degli Istituti di patronato e assistenza sociale, che si aggiungono a quelle già previste dal cosiddetto "decreto Agosto" nella misura di 20 milioni di euro.

Nel dettaglio, l'articolo in esame **assegna, limitatamente** all'esercizio finanziario **2021, ulteriori risorse pari a complessivi 15 milioni di euro** per il finanziamento dei suddetti Istituti, ad incremento di quanto disposto dall'art. 18 del DL 104/2020 (cd "decreto Agosto") che ha previsto un finanziamento aggiuntivo di 20 milioni di euro annui **dal 2020**.

La suddetta somma è erogata interamente **entro il primo semestre del 2021**, con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze), da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in esame.

Il finanziamento per l'attività di istituti di patronato e assistenza sociale è disciplinato dall'articolo 13, della legge n. 152/2001, secondo i criteri stabiliti con specifico regolamento (emanato con il D.M. 10 ottobre 2008), mediante il prelevamento di un'aliquota di finanziamento (pari, nella normativa vigente, allo 0,199%) sul gettito dei contributi previdenziali obbligatori incassati da tutte le gestioni amministrate dall'INPS e dall'INAIL.

L'importo ottenuto con il richiamato prelevamento è destinato al finanziamento degli istituti di patronato e di assistenza sociale nelle seguenti percentuali:

- 89,90% all'attività;
- 10% all'organizzazione, di cui il 2 per cento per l'estero;
- 0,10% per il controllo delle sedi all'estero, finalizzato alla verifica dell'organizzazione e dell'attività, nonché a verifiche ispettive straordinarie in Italia sull'organizzazione e sull'attività e per la specifica formazione del personale ispettivo addetto.

Si ricorda, inoltre, che le risorse destinate agli istituti di patronato e di assistenza sociale hanno in passato subito riduzioni per effetto di diversi provvedimenti, da ultimo l'art. 1, c. 605, della L. 208/2015 che, con riferimento all'esercizio finanziario 2016, ha disposto una riduzione delle suddette risorse pari a 15 milioni di euro.

Anche l'aliquota di finanziamento degli istituti in questione è stata oggetto di ripetute modifiche, passando dallo 0,226% inizialmente previsto a decorrere dal 2001, allo 0,199% previsto dall'art. 1, c. 605, della L. 208/2015 a decorrere dal 2015.

Parimenti, si è provveduto anche alla rimodulazione della quota di acconto del finanziamento statale, fissata dal 2019 al 78% dall'art. 1, c. 134, della L. 205/2017.

La ripartizione del finanziamento ai sensi del richiamato art. 13 della L. 152/2001 avviene con decreti della Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative. L'ultimo di tali decreti, il [n. 36 del 18 marzo 2020](#) (integrato poi da successivi decreti direttoriali) ha disposto la ripartizione tra gli Istituti di patronato e di assistenza sociale di 328 milioni di euro a titolo di prima anticipazione per il 2019

Articolo 57 *(Fondo per le politiche attive del lavoro)*

L'**articolo 57** istituisce il “Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU”, con una dotazione pari a 500 milioni di euro nell'anno 2021.

In dettaglio, la disposizione istituisce il predetto Fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'attuazione di misure rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU”, al fine di favorire la transizione occupazionale mediante il potenziamento delle politiche attive del lavoro e di sostenere il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali.

L'utilizzo delle risorse è disciplinato con successivo provvedimento legislativo in relazione alle misure ritenute ammissibili al finanziamento del predetto strumento.

La iniziativa REACT-EU (47,5 miliardi di euro, previsti tramite *Next generation EU*) è specificamente adottata per gli anni 2021-2022 per assegnare risorse supplementari volte a rafforzare l'economia e l'occupazione nelle regioni maggiormente colpite dalla pandemia COVID-19.

I negoziati sono tuttora in corso ma il **18 novembre 2020** il Consiglio dell'UE e il Parlamento europeo hanno raggiunto un **accordo politico** sulla proposta, che dovrà essere formalmente approvato da entrambe le Istituzioni. In particolare, in base a quanto concordato:

- le **risorse** di REACT-EU (l'acronimo in inglese significa "assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d'Europa) saranno così ripartite: **37,5 miliardi di euro nel 2021 e 10 miliardi di euro nel 2022;**
- la ripartizione delle risorse tra gli Stati membri avverrà **in funzione della gravità delle ripercussioni sociali ed economiche della crisi**, incluso il livello di disoccupazione e la prosperità relativa di ciascuno Stato membro. Secondo le prime indicazioni della Commissione europea, **per il 2021 l'Italia otterrà circa 10,7 miliardi di euro** e pertanto sarà il **principale beneficiario** del programma;
- il programma **sosterrebbe in modo particolare i servizi sanitari** e le **PMI**, il mantenimento e la creazione di **posti di lavoro**, specie per le persone in situazioni di vulnerabilità, **l'occupazione giovanile e l'accesso ai servizi sociali**, stimolando, al contempo, le transizioni verde e digitale;
- gli Stati membri avranno una **ampia flessibilità nell'utilizzo delle risorse**, procedure semplificate, la possibilità di trasferire risorse tra fondi e categorie di regioni e un allentamento delle norme sul cofinanziamento,

così da permettere un finanziamento interamente a carico del bilancio dell'UE.

Articolo 60 **(Proroga opzione donna)**

L'**articolo 60** reca disposizioni concernenti l'istituto sperimentale per il pensionamento anticipato delle donne (cd. **opzione donna**), **estendendone** la possibilità di fruizione alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti **entro il 31 dicembre 2020**, in luogo del 31 dicembre 2019 attualmente previsto.

La norma in commento – modificando l'articolo 16, comma 1, del D.L. 4/2019 - prevede che il diritto al trattamento pensionistico anticipato delle donne secondo le regole di calcolo del sistema contributivo⁶⁹ venga riconosciuto, nei confronti delle **lavoratrici** che abbiano maturato, entro il **31 dicembre 2020** - in luogo del 31 dicembre 2019 (vedi *infra*) e indipendentemente dal momento della decorrenza della pensione che dovrà comunque avvenire successivamente a tale data - un'anzianità contributiva **pari o superiore a 35 anni** ed un'età anagrafica **pari o superiore a 58 anni** (per le lavoratrici dipendenti) e **a 59 anni** (per le lavoratrici autonome).

Si ricorda che, in base a quanto previsto dal richiamato art. 16, c. 1, del D.L. 4/2019, i requisiti anagrafici non sono adeguati agli incrementi alla speranza di vita, mentre al suddetto trattamento pensionistico si applica quanto disposto dall'art. 12 del D.L. 78/2010, secondo cui il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico (cd. finestra) si consegue trascorsi 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome (v. *infra*).

Conseguentemente, la medesima disposizione in esame - modificando l'articolo 16, comma 3, del D.L. 4/2019 - **posticipa al 28 febbraio 2021** (in luogo del 29 febbraio 2020) la data entro cui il **personale a tempo indeterminato delle istituzioni scolastiche e delle Istituzioni di Alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM)** può presentare domanda di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o accademico.

Sul punto, si ricorda che il richiamato art. 16, c. 3, del D.L. 4/2019 dispone che al suddetto personale si applica la speciale disciplina delle decorrenze (cd. finestre) dei trattamenti pensionistici di cui all'art. 59, c. 9, della L. 559/1997). In base a quest'ultima, per i soggetti che maturino i requisiti entro il 31 dicembre di un

⁶⁹ Così come previste dal D.Lgs. 180/1997, il quale, in attuazione della delega di cui all'articolo 1, comma 24, della L. 335/1995, ha definito le modalità esplicative in caso di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo.

determinato anno, la decorrenza è posta all'inizio dell'anno scolastico dello stesso anno⁷⁰.

La **Relazione tecnica** allegata al disegno di legge in esame evidenzia, nella tabella seguente, gli **effetti complessivi per le lavoratrici dipendenti del settore privato, pubblico e autonome che maturano i requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2020**

Anno	Maggiore numero di pensioni alla fine dell'anno	Onere (+)/risparmio (-)			Effetti finanziari complessivi
	(migliaia di unità)	Pensioni	TFS/TF R	Totale	(milioni di euro)
2021	13,7	83,5	-	83,5	83,5
2022	24,4	267,7	-	267,7	267,7
2023	24,8	365,3	101,4	466,7	448,4
2024	18,5	312,1	137,7	449,8	425,0
2025	11,7	194	92,1	286,1	269,5
2026	3,5	82,6	34,1	116,7	110,6
2027	0,8	9,4	-3,8	5,6	6,3
2028	-	-31	-119,5	-150,5	-129,0
2029	-	-31	-152,7	-183,7	-156,2
2030	-	-31	-99,2	-130,2	-112,3

• **Opzione donna: quadro normativo**

La cosiddetta opzione donna è una misura sperimentale introdotta dall'art. 1, c. 9, della L. 243/2004 che prevede la possibilità per le lavoratrici che hanno maturato 35 anni di contributi e 57 anni di età, per le lavoratrici dipendenti, o 58 anni, per le lavoratrici autonome (requisito anagrafico da adeguarsi periodicamente all'aumento della speranza di vita), di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico, a condizione che optino per il sistema di calcolo contributivo integrale.

Tale opzione, per anni poco utilizzata, è stata esercitata invece in maniera più consistente dopo la riforma pensionistica realizzata dal D.L. 201/2011 (cd. Riforma Fornero), che ha notevolmente incrementato i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al trattamento pensionistico, consentendo alle lavoratrici di anticipare di

⁷⁰ Con riferimento all'accesso ad opzione donna con i requisiti maturati entro il 31 dicembre 2018, cfr. la [Nota del MIUR 4644/2019](#) secondo cui tutte le relative domande valgono, per gli effetti, dal 1° settembre 2019.

parecchi anni l'uscita dal lavoro, sia pur con una riduzione dell'importo della pensione. La riforma Fornero ha confermato la possibilità di accedere ad un pensionamento anticipato avvalendosi dell'opzione donna, a condizione che le lavoratrici maturassero i requisiti richiesti entro il 31 dicembre 2015.

La previsione che i requisiti anagrafici e contributivi previsti per l'esercizio dell'opzione donna dovessero essere maturati entro il 31 dicembre 2015 ha posto significativi problemi interpretativi. L'INPS, infatti (con le circolari 35 e 37 del 2012 e con il messaggio 219/2013), ha dato a tale previsione un'interpretazione restrittiva, ritenendo che la data del 31 dicembre 2015 andasse interpretata come termine di decorrenza della prestazione, non essendo sufficiente la semplice maturazione dei requisiti entro tale data. Sulla questione sono intervenute le Commissioni parlamentari competenti di Camera e Senato che hanno approvato risoluzioni (rispettivamente la 7-00159/2013 e la 7-00040/2013) volte ad escludere l'applicazione della finestra mobile e degli incrementi legati all'aspettativa di vita, ritenendo sufficiente la maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015.

Successivamente, l'art. 1, c. 281, della L. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) ha posto fine ai suddetti problemi interpretativi, precisando l'ambito temporale di applicazione dell'istituto (comunque transitorio e sperimentale). La nuova norma ha previsto, infatti, che l'accesso all'istituto è possibile anche qualora la decorrenza del trattamento sia successiva al 31 dicembre 2015, essendo sufficiente la maturazione dei requisiti entro tale data.

L'art. 1, c. 222 e 223, della L. 232/2016 (legge di bilancio per il 2017) ha ulteriormente esteso la possibilità di accedere alla cd. opzione donna alle lavoratrici che non hanno maturato entro il 31 dicembre 2015 i requisiti richiesti a causa degli incrementi determinati dall'adeguamento dei medesimi all'aumento della speranza di vita. Più specificamente, si estende, a decorrere dal 2017, l'applicabilità dell'istituto alle lavoratrici che, al 31 dicembre 2015, non avessero raggiunto la frazione di 3 mesi (nell'età anagrafica). Di conseguenza, all'istituto possono far ricorso le lavoratrici che, al 31 dicembre 2015, avessero un'età pari o superiore a 57 anni, se dipendenti, o a 58 anni, se autonome (fermi restando il possesso, alla medesima data, di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e la condizione che la lavoratrice opti per il sistema di calcolo contributivo integrale).

Successivamente, l'**articolo 16 del D.L. 4/2019** ha esteso la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) **entro il 31 dicembre 2018** (in luogo del 31 dicembre 2015), disponendo al contempo che a tale trattamento si applichino le decorrenze (cd. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome, mentre i requisiti anagrafici non sono adeguati agli incrementi alla speranza di vita.

Il suddetto termine del 31 dicembre 2018 è stato **da ultimo prorogato al 31 dicembre 2019** dall'art. 1, c. 476, della L. 160/2019 (**legge di bilancio 2020**)⁷¹.

⁷¹ Per ulteriori dettagli cfr. [circolare INPS 18/2020](#).

Articolo 61 *(Proroga Ape sociale)*

L'articolo 61 proroga a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta Ape sociale, consistente in **una indennità**, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni.

A seguito della suddetta proroga - mediante modifica della norma istitutiva dell'Ape sociale (art. 1, c. 179 della L. 232/2016) – **vengono incrementati i limiti di spesa** di cui all'articolo 1, comma 186, della medesima L. 232/2016, che stabilisce i limiti annuali di spesa per la fruizione del beneficio, che, in base alla modifica operata dalla norma in esame, diventano i seguenti: 411,1 milioni di euro per il 2021, 285,1 per il 2022, 169,3 per il 2023, 119,9 per il 2024, 71,5 per il 2025 e 8,9 per il 2026 (**comma 1**).

Sul punto, la **Relazione tecnica** allegata al disegno di legge di bilancio precisa che il maggiore onere derivante dal suddetto incremento della relativa autorizzazione di spesa, che costituisce in ogni caso limite di spesa, è parametrato a circa 13.900 nuovi soggetti, con anzianità contributiva inferiore ai 38 anni, in considerazione del canale di uscita con 62 anni di età e 38 (quota 100) che rientreranno nella proroga dell'attuale norma, per un importo medio dell'indennità pari 1.140 euro mensili.

Inizialmente, il richiamato comma 186 ha disposto che il beneficio dell'indennità fosse riconosciuto, a domanda, entro i seguenti limiti annuali di spesa (già incrementati dall'art 1, c. 162, lett. h), della L. 205/2017 a decorrere dal 1° gennaio 2018): 300 milioni di euro per il 2017, 630 milioni di euro per il 2018, 666,5 milioni di euro per il 2019, 530,7 milioni di euro per il 2020, 323,4 milioni di euro per il 2021, 101,2 milioni di euro per il 2022 e 6,5 milioni di euro per l'anno 2023.

A seguito della proroga dell'Ape sociale per il 2019 disposta dall'art. 18 del D.L. 4/2019, i suddetti limiti di spesa sono poi stati ulteriormente incrementati, dal medesimo art. 18, nella misura di: 16,2 milioni di euro per il 2019, 131,8 milioni di euro per il 2020, 142,8 milioni di euro per il 2021, 104,1 milioni di euro per il 2022, 51,0 milioni di euro per il 2023 e 2 milioni di euro per il 2024. Conseguentemente, il medesimo art. 18 del D.L. 4/2019 ha contestualmente soppresso l'art. 1, c. 167, della L. 205/2017, che aveva istituito il Fondo APE sociale nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del concorso al finanziamento dell'eventuale estensione del beneficio.

A seguito della proroga dell'Ape sociale per il 2020 disposta dall'art. 1, c. 473, della L. 160/2019⁷², i suddetti limiti di spesa sono poi stati ulteriormente incrementati, dal medesimo comma 473, nella misura di 108 milioni di euro per il 2020, di 218,7 milioni di euro per il 2021, di 184,6 milioni di euro per il 2022, di 124,4 milioni di euro per il 2023, di 57,1 milioni di euro per il 2024 e di 2,2 milioni di euro per il 2025

Qualora dal monitoraggio delle domande presentate ed accolte emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto alle risorse finanziarie disponibili, la decorrenza della indennità è differita, con criteri di priorità (definiti con il D.P.C.M. 23 maggio 2017, n. 88) in ragione della maturazione dei requisiti (e, a parità di requisiti, in ragione della data di presentazione della domanda), al fine di garantire un numero di accessi all'indennità non superiore al numero programmato in relazione alle predette risorse finanziarie.

Infine, la norma in commento prevede che **le disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale** (di cui al secondo e terzo periodo dell'articolo 1, comma 165, della L. 205/2017 – vedi *infra*), **si applichino** anche con riferimento **ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2021 (comma 2)**.

Pertanto, devono ritenersi conseguentemente adeguati i termini e le scadenze attualmente previsti, per cui i soggetti che possono usufruire dell'istituto possono presentare domanda per il loro riconoscimento entro il 31 marzo 2021, ovvero (in deroga a quanto previsto dal D.P.C.M. 88/2017), entro il 15 luglio 2021. Le domande presentate successivamente a tale data (e comunque non oltre il 30 novembre 2021) sono prese in considerazione solamente nel caso in cui ci siano le risorse finanziarie.

Il richiamato comma 165 semplifica la procedura per l'accesso all'APE sociale, sempre per le attività gravose, prevedendo che non sia più necessario il vincolo dell'assoggettamento alla Tariffa INAIL del 17 per mille, indicato come elemento necessario dal D.P.C.M. 88/2017 ai fini della validità della domanda da inoltrare per la concessione del beneficio.

In particolare, il secondo periodo del comma 165 stabilisce che i soggetti che si trovavano nelle condizioni per la fruizione dell'istituto nel corso dell'anno 2018 dovevano presentare domanda per il loro riconoscimento entro il 31 marzo 2018, ovvero (in deroga a quanto previsto dal D.P.C.M. 88/2017), entro il 15 luglio 2018. Ai sensi del terzo periodo, restava comunque fermo che le domande presentate oltre il 15 luglio 2018 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2018 venissero prese in considerazione esclusivamente se all'esito dello specifico monitoraggio e ordinamento delle domande per l'accesso all'istituto e l'eventuale clausola di salvaguardia residuavano le necessarie risorse finanziarie.

⁷² Per ulteriori dettagli, si veda la [circolare INPS 35/2020](#).

• Ape sociale: quadro normativo

L'articolo 1, commi da 179 a 186, della L. 232/2016 ha introdotto, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2019 (termine da ultimo prorogato dal DL 4/2019), l'istituto dell'APE sociale, consistente in una indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. Successivamente, l'articolo 1, commi 162-167, della L. 205/2017, ha apportato sostanziali modifiche alla disciplina dell'indennità.

In base a quanto disposto dai richiamati commi da 179 a 186 della L. 232/2016 (come modificati sostanzialmente dalla L. 205/2017) possono accedere all'APE sociale i soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- soggetti in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (anche collettivo) dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale (avvenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 604/1966 e successive modificazioni) che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni. Lo stato di disoccupazione si configura anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi;
- soggetti che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave (ai sensi dell'articolo 3, c. 3, della L. 104/1992), ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, a condizione di possedere un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- soggetti che hanno una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile) e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono specifiche attività lavorative "gravose" (indicate negli appositi Allegati) da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni. È stata inoltre semplificata la procedura per l'accesso all'indennità per tali attività, prevedendo che non sia più necessario il vincolo dell'assoggettamento alla Tariffa INAIL del 17 per mille, indicato come elemento necessario dal D.P.C.M. 88/2017 ai fini della validità della domanda da inoltrare per la concessione del beneficio.

Inoltre:

- per quanto riguarda le donne, è prevista una riduzione dei requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'APE sociale, pari a 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni (cd. APE sociale donna);
- per quanto concerne l'accesso al beneficio dei lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia, si è assunto come riferimento per il computo integrale dell'anno di lavoro il numero minimo di giornate (pari a 156), relativo all'anno di contribuzione, previsto dalla normativa vigente.

Si ricorda anche l'istituzione, ad opera della L. 205/2017, del Fondo APE sociale nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini del concorso al finanziamento dell'estensione dell'indennità, Fondo successivamente soppresso dall'art. 18 del D.L. 4/2019.

L'erogazione dell'APE sociale è esclusa nei seguenti casi:

- mancata cessazione dell'attività lavorativa;
- titolarità di un trattamento pensionistico diretto;
- soggetti beneficiari di trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria;
- soggetti titolari di assegno di disoccupazione (ASDI);
- soggetti che beneficiano di indennizzo per cessazione di attività commerciale;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato.

L'indennità è comunque compatibile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato entro 8.000 euro annui e con la percezione di redditi da lavoro autonomo entro 4.800 annui.

L'indennità, erogata mensilmente su dodici mensilità all'anno, è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.

Per i dipendenti pubblici che cessano l'attività lavorativa e richiedono l'APE sociale si prevede che i termini di pagamento delle indennità di fine servizio (comunque denominate) iniziano a decorrere dal raggiungimento del requisito anagrafico previsto per il pensionamento di vecchiaia.

Con il D.P.C.M. 88/2017 sono stati definiti i requisiti e le modalità per accedere all'APE sociale.

Si segnala che l'art. 53, c. 1, del D.L. 50/2017 attraverso un'interpretazione autentica, definisce le caratteristiche che devono avere determinate attività lavorative ai fini della corresponsione dell'indennità riconosciuta, fino alla maturazione dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni (cd APE sociale). Le attività lavorative gravose si considerano svolte in via continuativa (che, come detto, se svolte da almeno sei anni e insieme al requisito anagrafico di 63 anni, danno diritto all'APE sociale) quando nei sei anni precedenti il momento di decorrenza della predetta indennità le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a dodici mesi e a condizione che siano state svolte nel settimo anno precedente la predetta decorrenza per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione.

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'articolo 1, comma 150, della L. 205/2017, l'esclusione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici all'incremento della speranza di vita, prevista per alcune categorie di lavoratori, non si applica ai soggetti che godano, al momento del pensionamento, dell'APE sociale.

Articolo 62 (*Contratto di espansione interprofessionale*)

L'**articolo 62** proroga al 2021 le disposizioni relative alla applicazione sperimentale del contratto di espansione estendendolo, in particolare, per il solo anno 2021, alle aziende di qualsiasi settore che occupino almeno 500 dipendenti.

La disposizione in esame proroga al 2021 le disposizioni relative al contratto di espansione di cui all'art 41, d.lgs. n. 148/2015 (come modificato dall'art 26-quater, c. 1, del DL 34/2019: cfr. la relativa scheda di lettura al seguente link al dossier di riferimento <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/D19034c.Pdf>), estendendolo, solo per il 2021, alle aziende di qualsiasi settore che occupino almeno 500 dipendenti (**comma 1, lett. a) e b)**).

Al riguardo, si ricorda che l'articolo 41 del D.Lgs. 148/2015, ai commi da 1 a 3, prevede, in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, per le imprese con un organico superiore a 1.000 unità, la possibilità di avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione⁷³ con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In deroga agli articoli 4 e 22 del medesimo D.Lgs., relativi alla durata complessiva degli interventi di integrazione salariale nel quinquennio mobile, l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.

Viene, altresì, modificato il comma 5 dell'articolo 41, aumentando le risorse previste dal predetto comma con riguardo alla possibilità, per il datore di lavoro, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro con riguardo ai lavoratori che si trovino in particolari condizioni (a non più di 60 mesi dal

⁷³ Il contratto deve contenere:

- a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- b) la programmazione temporale delle assunzioni;
- c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del d. lgs 81/2015
- d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dal comma 5.

Ai fini della stipula del contratto di espansione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni.

In questi casi, l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi, in deroga alle disposizioni generali.

conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata) riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Questa facoltà è ammessa previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati. **Le maggiori risorse sono pari a 36,1 milioni di euro per l'anno 2021 (anziché gli attuali 6,8 milioni di euro per l'anno 2021), a 33,10 milioni di euro per l'anno 2022 e a 7,5 milioni di euro per l'anno 2023.**

Infine, si prevede, con un periodo aggiuntivo al medesimo comma 5, che, allo scopo di dare attuazione al contratto di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa **(comma 1, lett. c)**

Infine, si modifica il comma 7 dell'articolo 41, che, con riferimento ai lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dal comma 5 consente una riduzione oraria complessiva per ciascun lavoratore interessato al contratto di espansione fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. Per i benefici in esame, ferma restando la quantificazione in essere per il 2020, già disposta dal comma 7, pari a 31,8 milioni di euro, la novella autorizza una maggiore spesa pari a 101 milioni di euro per l'anno 2021 e di 102 milioni di euro per l'anno 2022 **(comma 1, lett. d)**.

Articolo 63

(Calcolo dell'anzianità di contribuzione pensionistica per i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico)

L'articolo 63 concerne il calcolo dell'anzianità di contribuzione pensionistica per i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale in cui alcune settimane non sono interessate da attività lavorativa (lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico). L'intervento normativo in esame è inteso a recepire l'indirizzo giurisprudenziale costante, in base al quale anche le settimane in oggetto sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico (nella misura in cui il rapporto tra l'ammontare della contribuzione annua ed il numero complessivo delle settimane sia almeno pari al minimale contributivo settimanale).

Più in particolare, la norma in esame prevede che: per i contratti di lavoro a tempo parziale in oggetto, che siano in corso dalla data di entrata in vigore della presente legge (1° gennaio 2021) o che abbiano decorrenza iniziale successiva, il numero delle settimane da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico si determini rapportando il totale della contribuzione annua al minimale contributivo settimanale; per i contratti di lavoro a tempo parziale già esauriti prima della suddetta data, il riconoscimento delle settimane in oggetto è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato, corredata da idonea documentazione. In ogni caso, i trattamenti pensionistici liquidati in base alla nuova norma non possono avere decorrenza anteriore alla suddetta data di entrata in vigore.

L'intervento normativo in esame non concerne i dipendenti pubblici, per i quali, ai fini del diritto al trattamento pensionistico, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della [L. 29 dicembre 1988, n. 554](#) (come ricordano **le relazioni illustrativa e tecnica del disegno di legge di bilancio**).

Si ricorda che, per i lavoratori dipendenti privati, in base all'articolo 7 del [D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638](#), e successive modificazioni, e all'articolo 1, comma 2, del [D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389](#), il numero dei contributi settimanali da accreditare nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'INPS, è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite (o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accredito figurativo), sempre che risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente per ognuna di tali settimane una retribuzione non inferiore al 40% dell'importo del

trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio dell'anno considerato⁷⁴.

La giurisprudenza, tuttavia, come detto, in base al principio di parità di trattamento, ha riconosciuto il diritto alla suddetta riparametrazione dei contratti di lavoro a tempo parziale in esame.

⁷⁴ Si ricorda che, per il 2020, il valore provvisorio mensile del suddetto trattamento minimo di pensione è pari a 515,58 euro mensili.

Articolo 64 **((Disposizioni in favore dei lavoratori esposti all'amianto))**

L'**articolo 64** prevede disposizioni volte ad accelerare le operazioni di lavorazione delle domande di riconoscimento dei benefici previdenziali, presso INPS ed INAIL, per i lavoratori del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario

In dettaglio, il comma 1 della norma interviene sulla disciplina di cui all'articolo 1, comma 277 della L. 208/2015, che prevede, in favore dei suddetti lavoratori che hanno prestato la loro attività nel sito produttivo, senza essere dotati degli equipaggiamenti di protezione adeguati all'esposizione alle polveri di amianto, durante le operazioni di bonifica dall'amianto poste in essere mediante sostituzione del tetto, il riconoscimento dei benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8 della l. 257/1992 (si veda, infra, scheda di ricostruzione).

In base a tale disposizione, per i lavoratori che siano stati esposti all'amianto per un periodo superiore a dieci anni, l'intero periodo lavorativo soggetto all'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali derivanti dall'esposizione all'amianto, gestita dall'INAIL, è moltiplicato, ai fini delle prestazioni pensionistiche, per il coefficiente di 1,25.

Il comma 1 in commento, introduce, all'articolo 1, comma 277 di cui sopra, i commi da bis a sexies, prevedendo:

- al comma *277-bis*, termini perentori per la presentazione della documentazione fornita dal datore di lavoro, su richiesta dell'INPS, a integrazione delle domande già presentate ai sensi dell'articolo 1, comma 277, della richiamata legge n. 208 del 2015. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della disposizione in commento. Il datore di lavoro adempie entro il termine perentorio di novanta giorni dalla ricezione della richiesta. Entro i successivi quindici giorni l'INPS trasmette le istanze complete della relativa documentazione all'INAIL, che entro sessanta giorni, invia all'INPS le certificazioni tecniche attestanti la sussistenza o meno dei requisiti di legge.
- al comma *277-ter*, che l'INPS, una volta acquisite le certificazioni tecniche da parte dell'INAIL, decorsi non oltre 60 giorni, debba eseguire un monitoraggio delle domande, secondo i seguenti criteri: a) la data di perfezionamento, nell'anno di riferimento, dei requisiti pensionistici per ciascun lavoratore interessato; b) l'onere previsto per l'esercizio finanziario dell'anno di riferimento, connesso all'anticipo pensionistico e

all'eventuale incremento di misura dei trattamenti; c) la data di presentazione della domanda di accesso al beneficio.

- al comma 277-*quater*, ai fini dell'individuazione di eventuali scostamenti rispetto alle risorse finanziarie annualmente disponibili per legge, entro trenta giorni dalla conclusione delle operazioni di monitoraggio, e comunque con cadenza annuale, le modalità di redazione della graduatoria dei lavoratori aventi diritto al beneficio di cui al comma 277, tenendo conto prioritariamente della data di maturazione dei requisiti pensionistici agevolati e, a parità degli stessi, della data di presentazione della domanda di accesso al beneficio. Nel caso in cui l'onere finanziario accertato sulla base della graduatoria sia superiore allo stanziamento previsto per l'anno di riferimento, la decorrenza dei trattamenti pensionistici riconosciuti ai sensi del comma 277 è differita in ragione della data di maturazione dei requisiti, in base alla posizione ricoperta da ciascun lavoratore all'interno della graduatoria.
- al comma 277 *quinquies*, per i profili non espressamente disciplinati, il rinvio alle disposizioni contenute nel decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 12 maggio 2016, in quanto compatibili.
- al comma 277 *sexies* l'immediato accesso a pensione con il beneficio di cui all'articolo 1, comma 277, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, senza attendere l'esito della procedura di monitoraggio sopra descritta, ai soggetti che hanno ottenuto la certificazione tecnica da parte di INAIL entro il 30 giugno 2020 e che hanno maturato, tenendo conto del riconoscimento del beneficio di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257, la decorrenza teorica del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2021⁷⁵. Infine, si stabilisce che la decorrenza dei trattamenti pensionistici erogati in applicazione del presente comma non può essere antecedente al 1° gennaio 2021.

Con il comma 2 vengono conseguentemente adeguati i limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 277 della legge 28 dicembre 2015, n. 208: le parole “, 8,3 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025” sono sostituite dalle seguenti: “, 11,5 milioni di euro per l'anno 2024, 12,6 milioni di euro per l'anno 2025, 13,5 milioni di euro per l'anno 2026, 13,2 milioni di euro per l'anno 2027, 12,3 milioni di euro per l'anno 2028, 11,8 milioni di euro per l'anno 2029 e 11,0 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2030”.

⁷⁵ Sulla base della relazione illustrativa del provvedimento, la nozione di “decorrenza teorica” individuata dalla norma è connessa al fatto che gran parte dei lavoratori interessati dalla proposta risultano ancora alle dipendenze delle rispettive aziende.

Con riferimento agli oneri recati dalla disposizione, si allega la seguente tabella prodotta dalla relazione tecnica al provvedimento

Stima degli oneri relativa a soggetti che potrebbero beneficiare delle nuove disposizioni in favore dei lavoratori esposti all'amianto

Anno	Pensioni decorrenti certificate	Oneri certificati (in milioni)		Pensioni decorrenti non ancora certificate	Onere (in milioni)	Onere totale (in milioni)	Stanziamenti annui previsti dall'art. 1, c.277 L208/2015 (in milioni) (B)	Differenza da finanziare (in milioni) (A) - (B)
		Totale	di cui comma 277-sexies					
2021	457	9,0	8,3	41	0,4	9,4	12,6	-
2022	58	9,3	7,6	40	1,3	10,6	12,2	-
2023	51	9,3	6,9	38	2,3	11,6	11,6	-
2024	53	8,4	5,7	46	3,1	11,5	8,3	3,2
2025	72	8,4	4,4	41	4,2	12,6	2,1	10,5
2026	87	8,5	3,5	34	5,0	13,5	2,1	11,4
2027	22	7,9	2,5	25	5,3	13,2	2,1	11,1
2028	40	7,1	1,7	31	5,2	12,3	2,1	10,2
2029	29	6,8	1,2	16	5,0	11,8	2,1	9,7
2030	35	6,2	0,9	31	4,8	11,0	2,1	8,9

• **Il regime previdenziale previsto per i lavoratori esposti all'amianto**

Le norme adottate in relazione ai benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto sono state dirette ad estendere la platea dei soggetti beneficiari e a riconoscere maggiori facilitazioni agli ex lavoratori affetti da patologia asbesto-correlata.

In generale, l'**articolo 13, commi 6, 7 e 8, della [legge numero 257 del 1992](#)** ha disposto la concessione di un **beneficio previdenziale** a determinate categorie di lavoratori che durante l'attività lavorativa siano stati esposti all'amianto. Tale beneficio consiste nell'applicazione ai periodi di contribuzione obbligatoria relativi all'esposizione all'amianto di un **coefficiente di moltiplicazione** ai fini del conseguimento delle prestazioni pensionistiche. In particolare: ai periodi di prestazione lavorativa nelle miniere e nelle cave di amianto si applica il coefficiente di 1,5; al periodo di esposizione all'amianto, nel caso di contrazione di malattia professionale documentata dall'INAIL a causa della medesima esposizione, si applica il coefficiente di 1,5; all'intero periodo di esposizione all'amianto soggetto alla relativa assicurazione INAIL, purché di durata superiore a 10 anni, si applica il coefficiente di 1,25, utile solamente ai fini della determinazione dell'importo delle prestazioni pensionistiche e non della maturazione del diritto di accesso alle medesime. Si ricorda che, **sino al 1° ottobre 2003**, era invece previsto per tale ultima fattispecie un coefficiente pari all'1,5, che si applicava anche ai fini della maturazione del diritto di accesso alla pensione.

Oltre a ciò, il **comma 2 dello stesso articolo 13**, ha riconosciuto (con validità limitata a 730 giorni dalla dal 28 aprile 1992), ai lavoratori delle imprese che utilizzano ovvero estraggono amianto, impegnate in processi di ristrutturazione e riconversione produttiva (anche se in corso di dismissione o sottoposte a procedure fallimentari) un trattamento di pensione a condizione che possano far valere almeno

30 anni di anzianità assicurativa e contributiva, con una **maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva** pari al periodo necessario per la maturazione del requisito dei 35 anni (così come prescritto dall'[articolo 22 della legge numero 153 del 1969](#)), e, in ogni caso, non superiore al periodo compreso tra la data di risoluzione del rapporto e quella del compimento di 60 anni, se uomini, o 55 anni, se donne.

Si fa presente, inoltre, che l'[articolo 47 del decreto legge numero 269 del 2003](#) ha esteso la rivalutazione del periodo di esposizione all'amianto ai fini pensionistici anche ai lavoratori non coperti dall'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL. In tal senso, il beneficio viene riconosciuto in favore dei lavoratori (anche quelli non assicurati presso l'INAIL) che siano stati **esposti per un periodo superiore a 10 anni all'amianto** "in concentrazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro come valore medio su otto ore al giorno". La sussistenza dell'esposizione all'amianto e la sua durata devono essere accertate e certificate dall'INAIL.

Interventi effettuati nel corso della XVII Legislatura

La materia è stata interessata anche nel corso della XVII Legislatura, da diversi provvedimenti.

In primo luogo, la **legge di stabilità per il 2015** numero 190 del 2014 ha recato una serie di norme in materia di amianto.

Più specificamente:

l'**articolo 1, comma 112**, ha disposto che per il conseguimento delle **prestazioni pensionistiche** da parte dei **lavoratori esposti all'amianto** in servizio (cioè non beneficiari di trattamenti pensionistici), con effetto **dal 1° gennaio 2015** e senza corresponsione di ratei arretrati, non si tiene conto (salvo il caso di dolo da parte del soggetto interessato, accertato giudizialmente con sentenza definitiva) dei provvedimenti di annullamento delle certificazioni rilasciate dall'INAIL per il conseguimento dei benefici pensionistici previsti dalla normativa vigente per gli stessi lavoratori (dal citato [articolo 13, comma 8, della legge numero 257 del 1992](#));

l'**articolo 1, commi 116 e 117**, ha **esteso la platea** di lavoratori esposti all'amianto ai quali sono riconosciuti specifici benefici previdenziali ed assistenziali. Più specificamente, sono state estese (in via sperimentale per il triennio dal 2015 al 2017) le prestazioni assistenziali erogate dal Fondo per le vittime dell'amianto (nel limite delle risorse disponibili nel Fondo stesso) ai malati di mesotelioma che abbiano contratto la patologia, o per esposizione familiare ai lavoratori impiegati nella lavorazione dell'amianto, ovvero per comprovata esposizione ambientale. Inoltre, in deroga alla normativa previdenziale vigente, è stata applicata la maggiorazione contributiva (di cui al richiamato articolo 13, comma 2, della [legge numero 257 del 1992](#)) ai fini del conseguimento del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico (nel corso del 2015 e senza la corresponsione di ratei arretrati), anche agli ex lavoratori, occupati in specifiche imprese (esercenti attività di scoibentazione e bonifica e con attività di lavoro cessata per chiusura, dismissione o fallimento e il cui sito sia interessato dal Piano di Bonifica da parte dell'Ente territoriale), che non abbiano maturato i requisiti anagrafici e contributivi previsti dalla normativa vigente e che risultino malati con

patologia asbesto correlata (accertata e riconosciuta ai sensi dell'articolo 13, comma 7, della [legge numero 257 del 1992](#));

l'**articolo 1, comma 115**, ha individuato la data del 31 gennaio 2015 (termine successivamente prorogato 31 dicembre 2016 dalla legge di stabilità 2016) come termine ultimo per la presentazione all'INPS della domanda per il riconoscimento dei benefici previdenziali previsti dalla normativa vigente per l'esposizione all'amianto, da parte di soggetti (assicurati INPS e INAIL) collocati in mobilità dall'azienda per cessazione dell'attività lavorativa, che avevano presentato domanda dopo il 2 ottobre 2003 (data dell'entrata in vigore del [decreto legge numero 269 del 2003](#)), a condizione che abbiano ottenuto in via giudiziale definitiva l'accertamento dell'avvenuta esposizione all'amianto per un periodo superiore a 10 anni e in quantità maggiori dei limiti di legge. In sostanza, la disposizione è volta a consentire a tali soggetti di accedere ai benefici secondo il più vantaggioso regime previsto fino al 2 ottobre 2003 (ai sensi dell'articolo 13, comma 8, della [legge numero 257 del 1992](#), in precedenza illustrato). In ogni caso, le conseguenti prestazioni non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2015.

Successivamente in materia è intervenuta la **legge di stabilità per il 2016** che ha **prorogato per il triennio dal 2016 al 2018 l'applicazione della maggiorazione contributiva** (di cui all'articolo 13, comma 2, della [legge numero 257 del 1992](#)) riconosciuta (ai sensi dell'[articolo 1, comma 117, della legge numero 190 del 2014](#)) ai fini del conseguimento del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico agli ex lavoratori, occupati in specifiche imprese, che non abbiano maturato i requisiti anagrafici e contributivi previsti dalla normativa vigente e che risultino malati con patologia asbesto-correlata. Inoltre, è stata estesa la platea a cui si applicano le disposizioni richiamate, comprendendovi anche i lavoratori che, in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, siano approdati ad una gestione di previdenza diversa da quella dell'INPS e che non abbiano maturato il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico nel corso degli anni 2015 e 2016, derogando alla norma (articolo 1, comma 115, della legge numero 190 del 2014) che aveva fissato al 31 giugno 2015 il termine ultimo per la presentazione all'INPS della domanda per il riconoscimento dei benefici previdenziali. Contestualmente, è **stato istituito un apposito Fondo, finalizzato all'accompagnamento alla quiescenza, entro il 2018**, dei lavoratori (individuati dall'[articolo 1, comma 117, della legge numero 190 del 2014](#)), che non abbiano maturato i requisiti pensionistici ivi previsti. Inoltre, il beneficio previdenziale di cui dall'articolo 13, comma 8, della [legge numero 257 del 1992](#) è stato esteso ai lavoratori del settore della **produzione di materia rotabile ferroviario** che hanno svolto operazioni di bonifica dall'amianto senza essere dotati degli adeguati equipaggiamenti di protezione. Infine, è stato istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il **Fondo per le vittime dell'amianto**, in favore degli eredi dei soggetti deceduti in seguito a patologie asbesto correlate per esposizione all'amianto nell'esecuzione delle operazioni portuali attuate per realizzare la cessazione dell'impiego dell'amianto (con conseguente applicazione della [legge numero 257 del 1992](#)), che concorre al pagamento di quanto spettante ai superstiti a titolo di risarcimento del danno (patrimoniale e non).

In materia è intervenuta anche la **legge di bilancio per il 2017** che ha attribuito, a decorrere dal 2017, entro specifici limiti finanziari, il diritto alla **pensione di inabilità** per i soggetti affetti da alcune malattie connesse all'esposizione lavorativa all'amianto, anche per i casi in cui manchi il presupposto dell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa. Per il relativo trattamento, il requisito contributivo - pari, secondo la disciplina generale in materia di pensione di inabilità, a 5 anni di assicurazione e contribuzione, di cui almeno 3 nel quinquennio precedente la domanda - **sussiste anche in presenza** della sola condizione del versamento di 5 anni di contribuzione. Le patologie in esame sono le seguenti (purché riconosciute di origine professionale, ovvero quale causa di servizio): mesotelioma pleurico; mesotelioma pericardico; mesotelioma peritoneale; mesotelioma della tunica vaginale del testicolo; carcinoma polmonare; asbestosi. I benefici in esame - che concernono i soggetti iscritti alle forme obbligatorie di base relative ai lavoratori dipendenti, pubblici o privati, e non sono cumulabili con altri benefici pensionistici previsti dalla normativa vigente - sono riconosciuti, a domanda (nel limite di 20 milioni di euro per il 2017 e di 30 milioni annui a decorrere dal 2018). Qualora dal monitoraggio delle domande presentate e accolte emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie summenzionate, il riconoscimento del trattamento pensionistico è differito, con criteri di priorità in ragione dell'età anagrafica, dell'anzianità contributiva e, a parità dei precedenti criteri, della data di presentazione della domanda.

In attuazione delle disposizioni in oggetto è stato emanato il **decreto ministeriale del 31 maggio 2017**.

Per ulteriori chiarimenti interpretativi sulla disposizione richiamata si veda la [circolare INPS numero 7 del 2018](#).

Infine, l'**articolo 13-ter del decreto legge numero 91 del 2017** (cosiddetto decreto per il mezzogiorno) ha previsto benefici pensionistici o sussidi di accompagnamento alla quiescenza per lavoratori affetti da patologia asbesto-correlata, provvedendo alla copertura finanziaria dei relativi oneri.

In particolare:

sono ampliati i termini temporali per l'applicazione di un **requisito pensionistico più favorevole** per alcuni lavoratori, affetti da patologia asbesto-correlata, estendendo l'applicazione del beneficio per il **biennio dal 2019 al 2020** (consistente nel diritto al pensionamento sulla base del requisito di 35 anni di anzianità contributiva, requisito che si intende raggiunto - purché in possesso di almeno 30 anni di anzianità assicurativa e contributiva - anche con una maggiorazione, non superiore a 5 anni, della medesima anzianità, e dei requisiti inerenti sia alla somma di età anagrafica e anzianità contributiva sia all'età anagrafica minima, previgenti rispetto alla riforma Fornero del 2011 in materia pensionistica). Usufruiscono del beneficio i lavoratori affetti dalla richiamata patologia (accertata e riconosciuta) a causa dell'esposizione all'amianto, occupati nelle imprese che abbiano svolto attività di scoibentazione e bonifica, qualora essi abbiano cessato il rapporto di lavoro per effetto della chiusura, dismissione o fallimento dell'impresa e a

condizione che il sito dell'impresa sia interessato da piano di bonifica da parte dell'ente territoriale;

vengono ampliati i termini temporali (anche in questo caso per il **biennio dal 2019 al 2020**) di **applicazione del sussidio** di accompagnamento alla quiescenza, previsto, in via transitoria, per i lavoratori interessati dalle norme in precedenza richiamate e ai quali le stesse non siano applicabili per l'impossibilità di maturazione del requisito contributivo ivi stabilito.

Interventi effettuati nel corso della XVIII Legislatura

La **legge di bilancio 2019** ([articolo 1, comma 279, della legge numero 145 del 2018](#)) ha esteso ulteriormente la platea ai quali sono riconosciuti specifici benefici previdenziali in virtù dell'esposizione all'**amianto** (già ampliata, come detto, dalla richiamata legge di bilancio 2016), disponendo che nei lavoratori che, in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, siano approdati ad una gestione di previdenza diversa da quella dell'INPS e che non abbiano maturato il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico nel corso degli anni 2015 e 2016, **siano ricompresi** (sempre ai fini della fruizione dei benefici pensionistici), i lavoratori che, **transitati nel pubblico impiego ovvero nella gestione ex-IPOST** (gestione dei postelegrafonici, attualmente gestita all'interno dell'INPS) abbiano effettuato la **ricongiunzione contributiva** (ai sensi dell'[articolo 2 della legge numero 29 del 1979](#)) e **risultino iscritti** a forme previdenziali obbligatorie diverse dall'Assicurazione Generale Obbligatoria.

Per chiarimenti interpretativi sulla disposizione richiamata si veda la [circolare INPS numero 34 del 2019](#).

Da ultimo, l'**articolo 41-bis del decreto legge numero 34 del 2019** ha esteso ad altre fattispecie l'ambito di applicazione della normativa che riconosce, in favore di lavoratori **esposti all'amianto, il diritto alla pensione di inabilità a prescindere dalla condizione di assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.**

Articolo 66 (Congedo obbligatorio di paternità)

L'articolo 66 proroga per il 2021 il congedo obbligatorio di paternità, confermandone la durata di **sette giorni**, come già disposto per il 2020 dalla normativa vigente. Ai relativi oneri, pari a **106,1 milioni** di euro per il 2021, si provvede a valere sul **Fondo assegno universale e servizi alla famiglia**.

Più nel dettaglio, la disposizione in esame - modificando l'articolo 1, comma 354, della legge n. 232 del 2016 (legge di stabilità per il 2017) - **proroga per il 2021 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente** (di cui all'articolo 4, comma 24, lett. *a*), della L. n. 92/2012, come prorogato da successivi provvedimenti – vedi *infra*), confermandone la durata di **sette** giorni (come già previsto per il **2020**) (**comma 1, lett. a) e b)**)⁷⁶.

Inoltre, si dispone che **anche per il 2021** il padre possa astenersi per **un ulteriore giorno** (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima) (**comma 1, lett. c)**).

Alla copertura dei **relativi oneri** - valutati in **106,1 milioni di euro per il 2021** - si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al **Fondo assegno universale e servizi alla famiglia**, di cui all'art.1, c. 339, della L. 160/2019, come anche rifinanziato dall'articolo 2, comma 6, del presente disegno di legge (alla cui scheda di lettura si rimanda) (**comma 2**).

Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, introdotto in via sperimentale dall'art. 4, c. 24, lett. *a*), della L. n. 92/2012, è stato oggetto di successive proroghe, da ultima quella disposta per il 2020 dalla legge di bilancio 2020 (articolo 1, comma 342, della L. n. 160/2019) che ne ha anche elevato la durata a sette giorni.

Si ricorda che il suddetto congedo deve essere goduto (anche in via non continuativa) **entro i cinque mesi** dalla **nascita** del figlio e che la **durata** dello stesso era pari a 2 giorni per il 2017 (analogamente a quanto già disposto per il 2016), a 4 giorni per il 2018 (elevabile a 5 in sostituzione della madre, in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante), a 5 giorni per il 2019 (elevabili a 6 in sostituzione della madre in relazione al medesimo periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante) e a 7 giorni per il 2020 (elevabili a 8 in

⁷⁶ Si ricorda che tale congedo è attualmente operativo per i dipendenti privati, mancando per i dipendenti pubblici il relativo provvedimento attuativo di cui all'art. 1, c. 8, della L. 92/2012.

sostituzione della madre in relazione al medesimo periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante)

Si fa presente, infine, che la recente [direttiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la [direttiva 2010/18/UE](#), stabilisce una disposizione minima europea che prevede 10 giorni di congedo di paternità dopo la nascita di un figlio, da retribuirsi al livello del congedo per malattia.

La citata Direttiva, infatti, all'articolo 4, dispone che gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che il padre o, laddove e nella misura in cui il diritto nazionale lo riconosce, un secondo genitore equivalente abbia diritto a un **congedo di paternità di dieci giorni lavorativi** da fruire in occasione della nascita di un figlio del lavoratore.

La suddetta Direttiva – il cui **termine di recepimento** è fissato al **2 agosto 2022** – è contenuta nell'**Allegato A del disegno di legge di delegazione europea 2019-2020**, attualmente all'esame delle Camere.

Articolo 68 **(Reddito di cittadinanza)**

L'**articolo 68** incrementa, per gli anni dal 2021 fino al 2028 ed a decorrere dal 2029, l'autorizzazione di spesa per il finanziamento della misura di sostegno al reddito denominata "Reddito di cittadinanza".

Nel dettaglio, la disposizione incrementa l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 12 del dl 4/2019, recante disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del reddito di cittadinanza (si veda, al riguardo, la successiva scheda di lettura), di un importo pari a 196,3 milioni di euro per l'anno 2021, 473,7 milioni di euro per l'anno 2022, 474,1 milioni di euro per l'anno 2023, 474,6 milioni di euro per l'anno 2024, 475,5 milioni di euro per l'anno 2025, 476,2 milioni di euro per l'anno 2026, 476,7 milioni di euro per l'anno 2027, 477,5 milioni di euro per l'anno 2028 e 477,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2029.

La disposizione dell'art. 12 del dl 4/2019, ai fini dell'erogazione del beneficio economico del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza (di cui agli articoli 1, 2 e 3 e 8 del medesimo dl), nonché dell'erogazione del Reddito di inclusione, autorizzava limiti di spesa nella misura di 5.906,8 milioni di euro nel 2019, di 7.166,9 milioni di euro nel 2020, di 7.391 milioni di euro nel 2021 e di 7.245,9 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, da iscriverne su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali denominato «Fondo per il reddito di cittadinanza». Tale dotazione è stata rideterminata, da ultimo, dall'articolo 41-bis del dl 34/2019 nella misura di 7,7 milioni di euro per il 2019 e di 1,1 milioni per il 2020 a copertura delle misure che estendono l'ambito di applicazione della normativa che riconosce, in favore di lavoratori esposti all'amianto, il diritto alla pensione di inabilità a prescindere dalla condizione di assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

L'onere recato dalla disposizione, come sopra quantificato, è coperto mediante soppressione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Tale ultima disposizione istituisce nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo denominato «Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza», con una dotazione pari a 7.100 milioni di euro per l'anno 2019, a 8.055 milioni di euro per l'anno 2020 e a

8.317 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. In seguito, tale dotazione è stata più volte rideterminata nel corso del tempo.

• *Il reddito di cittadinanza*

Il **Reddito di cittadinanza**, introdotto dal [D.L. 4/2019](#) e definito come **strumento di politica attiva del lavoro**, assume la denominazione di **Pensione di cittadinanza** nel caso di nuclei familiari composti esclusivamente da uno o più componenti di età pari o superiore a 67 anni (adeguata agli incrementi della speranza di vita). Si prevede la possibilità che la pensione di cittadinanza possa essere concessa anche nei casi in cui il componente o i componenti del nucleo familiare di età pari o superiore a 67 anni convivano esclusivamente con una o più persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.

Il Rdc assorbe la misura finora vigente del Reddito di inclusione, che non potrà più essere richiesto dal 1° marzo 2019 e a decorrere dal successivo mese di aprile non è più riconosciuto, né rinnovato. Se riconosciuto in data anteriore al mese di aprile 2019, il beneficio continua ad essere erogato per la durata prevista e secondo le modalità disciplinate dalla disposizioni istitutive (più specificamente, ai sensi dell'art. 9, D.Lgs. 147/2017), salva la possibilità di far domanda per il Reddito di cittadinanza e fermo restando la incompatibilità di contemporanea fruizione del Reddito di cittadinanza e del Reddito di inclusione nell'ambito dello stesso nucleo familiare.

Per avere diritto al Rdc è necessario il possesso congiunto di determinati requisiti di residenza, reddituali e patrimoniali (tra gli altri, essere cittadini italiani, europei o lungo soggiornanti e risiedere in Italia da almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2 in via continuativa ed un ISEE inferiore a 9.360 euro annui), riferiti al nucleo familiare. Il richiedente il beneficio non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, o aver riportato condanne definitive, intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta, per determinati delitti.

In relazione alla definizione di nucleo familiare, si specifica che il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare ricorrendo determinate condizioni (minore di 26 anni, a loro carico, non è coniugato e non ha figli) e che i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione. Se la separazione o il divorzio sono avvenuti successivamente al 1° settembre 2018, l'eventuale cambio di residenza deve essere certificato da apposito verbale della polizia locale

E' stata inoltre introdotta la previsione secondo cui i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea (fatte salve determinate eccezioni) debbano produrre una certificazione, rilasciata dalla competente autorità dello Stato estero, sui requisiti di reddito e patrimoniali e sulla composizione del nucleo familiare che deve essere presentata in una versione tradotta in lingua italiana e legalizzata dall'autorità consolare italiana.

Importo

Il beneficio economico del Reddito di cittadinanza è costituito da un'**integrazione del reddito familiare, fino ad una soglia, su base annua, di 6.000 euro** (moltiplicata, in caso di nuclei con più di un componente, secondo una determinata scala di equivalenza), a cui si aggiunge, nel caso in cui il nucleo risieda in un'abitazione in locazione, una componente pari all'ammontare del canone annuo stabilito nel medesimo contratto di locazione, fino ad un massimo di 3.360 euro annui.

Nel caso della Pensione di cittadinanza la suddetta soglia base è pari, anziché a 6.000 euro, a 7.560 euro, mentre la misura massima dell'integrazione per il contratto di locazione è pari a 1.800 euro.

Qualora il nucleo risieda in un'abitazione di proprietà, per il cui acquisto o per la cui costruzione sia stato contratto un mutuo da parte di membri del medesimo nucleo, l'integrazione suddetta (del Reddito o della Pensione di cittadinanza) è concessa nella misura della rata mensile del mutuo e fino ad un massimo di 1.800 euro annui

Il beneficio economico del Rdc, esente dal pagamento dell'IRPEF, non può essere superiore ad una soglia di 9.360 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza e ridotta per il valore del reddito familiare. In ogni caso il valore minimo del beneficio non può essere inferiore a 480 euro annui.

Durata ed esclusioni

Il RdC può essere goduto **per un periodo di diciotto mesi**, rinnovabile a condizione che lo stesso venga sospeso per un mese. La sospensione non opera nel caso della Pensione di cittadinanza.

E' **escluso** dal diritto al reddito di cittadinanza il soggetto (e non l'intero nucleo familiare) **disoccupato a seguito di dimissioni volontarie**, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa, riducendo altresì nella misura di 0,4 punti il parametro della scala di equivalenza.

Si dispone, altresì, l'esclusione dal beneficio del Rdc per i soggetti sottoposti a **misura cautelare personale**, nonché **condannati in via definitiva**, nei 10 anni precedenti la richiesta, per determinati delitti.

Si prevede, inoltre, la **sospensione dell'erogazione** del reddito o della pensione di cittadinanza a seguito di specifici provvedimenti dell'autorità giudiziaria penale.

Carta Rdc

Il **beneficio economico è erogato attraverso la Carta Rdc** che permette di soddisfare le esigenze previste per la carta acquisti, nonché di **effettuare prelievi di contante** entro un limite mensile non superiore a **100 euro** per un individuo singolo (moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza determinato in base alla composizione del nucleo familiare, di cui all'art. 2, c. 5), nonché di **effettuare un bonifico mensile** in favore del locatore indicato nel contratto di locazione ovvero dell'intermediario che ha concesso il mutuo nel caso delle integrazioni previste dal presente provvedimento per i nuclei familiari residenti in abitazione in locazione o in proprietà.

Sul punto, il [Decreto interministeriale del 19 aprile 2019](#), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 26 giugno 2019, definisce gli **utilizzi** della suddetta Carta.

Obblighi

L'erogazione del Reddito di cittadinanza è subordinata alla dichiarazione, da parte dei componenti il nucleo familiare maggiorenni, di **immediata disponibilità al lavoro**, nonché alla sottoscrizione, da parte dei medesimi, di un **Patto per il lavoro** ovvero di un **Patto per l'inclusione sociale** (nel caso in cui, rispettivamente, i bisogni del nucleo familiare e dei suoi componenti siano prevalentemente connessi alla situazione lavorativa ovvero siano complessi e multidimensionali).

Taluni soggetti sono esclusi dai suddetti obblighi, come, tra gli altri, i componenti con disabilità che possono manifestare la loro disponibilità al lavoro ed essere destinatari di offerte di lavoro secondo le modalità stabilite in materia di collocamento obbligatorio. Sul punto, si fa salva la possibilità per il componente con disabilità di richiedere la volontaria adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, che deve tenere conto delle condizioni specifiche dell'interessato.

Tra gli obblighi in capo al beneficiario vi è quello di accettare almeno una di tre offerte di lavoro congrue, definite tali sulla base di criteri temporali e di distanza (che diventano meno selettivi al crescere della durata del godimento del Reddito di cittadinanza ed in relazione al numero di offerte rifiutate). Ai fini della valutazione della congruità della distanza, rileva anche la circostanza che nel nucleo familiare siano presenti componenti con disabilità oppure figli minori. E' stato inoltre specificato che **la congruità dipende anche dall'importo della retribuzione**, che deve essere superiore al 10 per cento della misura massima del beneficio fruibile dal beneficiario del Rdc:

Vengono inoltre autorizzate delle spese in favore di ANPAL Servizi SpA anche al fine di selezionare figure professionali con il compito di seguire personalmente il beneficiario del Rdc nella ricerca del lavoro, nella formazione e nel reinserimento professionale.

Sanzioni

Vengono previste una serie di **sanzioni, graduate in base alla natura della violazione degli obblighi** inerenti al riconoscimento e al godimento del RdC, prevedendo, nei casi più gravi, la pena della reclusione fino a sei anni.

Sono altresì contemplati casi che comportano la decadenza o la revoca del beneficio.

Incentivi occupazione

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, a tempo pieno e indeterminato, 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.

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

Compatibilità

Ricorrendo determinate condizioni, il RdC è **compatibile con altri aiuti** già percepiti dal nucleo familiare, come la **NASpI** e della **DIS-COLL**. In linea generale, infatti, comportano un taglio dell'importo del RdC tutti i benefici già percepiti che richiedono la prova dei mezzi (il calcolo dell'ISEE o la valutazione del reddito) e che quindi aumentano il reddito disponibile del nucleo familiare. Per espressa previsione normativa, il cd bonus bebè rimane escluso dalle prestazioni che comportano la suddetta riduzione.

Rafforzamento politiche attive del lavoro e reinserimento occupazionale

Al fine di favorire il reinserimento occupazionale del beneficiario di Rdc, si prevede 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;

- 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, par a 11.600 unità, vanno aggiunte le 1.600 oggetto dell'intesa del 2017 in Conferenza Unificata. Il predetto limite di 11.600 unità viene incrementato dal **DM 22 maggio 2020, che apporta modifiche al suddetto Piano** di potenziamento, disponendo l'assunzione fino a 5.600 unità nel 2019 e fino a 8.600 unità nel 2020;
- 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.

Al fine di consentire l'attuazione del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza, **la legge di bilancio 2020** (art. 1, c. 479-481) dispone lo **stanziamento** di un importo complessivo pari a **40 milioni di euro dal 2020 suddivisi nel modo seguente:**

35 milioni di euro per consentire la presentazione delle domande per il Reddito e la Pensione di cittadinanza, anche attraverso i **centri di assistenza fiscale** (CAF) in convenzione con l'INPS, nonché per le attività legate all'assistenza nella presentazione delle dichiarazioni sostitutive uniche (DSU) ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), affidate ai medesimi CAF;

incremento di **5 milioni di euro** del Fondo per gli istituti di patronato.

Dati statistici

In base all'ultima [appendice statistica](#) pubblicata dall'Osservatorio sul Rdc dell'INPS e relativa al periodo aprile 2019-settembre 2020, "a fronte di 1,3milioni di nuclei percettori sono state coinvolte 3,1 milioni di persone, di cui 2milioni nelle regioni del Sud e nelle Isole, 650mila nelle regioni del Nord e 433mila in quelle del Centro".

Articolo 69, comma 1

(Autorizzazione di spesa per la copertura degli effetti finanziari della sentenza della Corte costituzionale n. 234 del 2020)

Il **comma 1 dell'articolo 69** reca un'autorizzazione di spesa pari a **157,7 milioni di euro per il 2022** e a **163,4 milioni per il 2023** ai fini della copertura degli effetti finanziari derivanti dalla [sentenza della Corte costituzionale n. 234 del 22 ottobre-9 novembre 2020](#). Tale sentenza ha ridotto da 5 anni a 3 anni la durata del periodo di applicazione delle misure di cui all'articolo 1, commi da 261 a 268, della [L. 30 dicembre 2018, n. 145](#), concernenti una riduzione dell'importo dei trattamenti pensionistici eccedenti una determinata soglia, pari originariamente a 100.000 euro lordi annui, mediante specifiche aliquote, crescenti per specifiche fasce di importo⁷⁷.

Si ricorda che l'applicazione delle suddette misure decorre dal 1° gennaio 2019 e cessa, in base alla citata sentenza, il 31 dicembre 2021 (anziché il 31 dicembre 2023); i risparmi derivanti dalle medesime misure confluiscono in appositi fondi presso l'INPS e gli altri enti previdenziali interessati.

La previsione di un periodo di applicazione quinquennale - anziché triennale - è stato dichiarato illegittimo dalla suddetta sentenza, con riferimento agli artt. 3, 23, 36 e 38 della [Costituzione](#), relativamente alle esigenze di ragionevolezza delle prestazioni patrimoniali imposte, in particolare nell'ambito della previdenza dei lavoratori.

Si ricorda che le misure di riduzione in esame si applicano ai trattamenti pensionistici a carico delle gestioni previdenziali obbligatorie relative ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, delle gestioni speciali INPS relative ai lavoratori autonomi e della cosiddetta Gestione separata INPS⁷⁸.

Le misure di riduzione non si applicano ai trattamenti liquidati esclusivamente secondo il sistema di calcolo contributivo nonché ai trattamenti individuati dal comma 268 citato.

⁷⁷ La soglia e le altre fasce di importo suddette sono soggette a rivalutazione automatica annua.

⁷⁸ Si ricorda che in tale Gestione (di cui all'articolo 2, comma 26, della [L. 8 agosto 1995, n. 335](#)) sono iscritti (tra gli altri) i lavoratori autonomi ed i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non rientrino in altri regimi pensionistici obbligatori di base (facenti capo ad altre gestioni dell'INPS o ad altri enti, pubblici o privati).

Articolo 71 *(Indennizzo per cessazione attività commerciale)*

L'articolo 71 dispone che, dal 1° gennaio 2022, l'aliquota contributiva aggiuntiva prevista a carico degli iscritti alla Gestione degli esercenti attività commerciali presso l'INPS al fine di far fronte agli oneri derivanti dall'introduzione dell'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale, è dovuta nella misura dello **0,48 per cento**, in luogo dello 0,09 per cento attuale.

Nel dettaglio, la suddetta contribuzione (di cui all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. 207/1996 – vedi *infra*) è destinata:

- **per la quota dello 0,46 per cento, al finanziamento del Fondo per la razionalizzazione della rete commerciale** istituito per far fronte agli oneri derivanti dall'introduzione dell'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale;
- **per la quota dello 0,02 per cento, alla Gestione degli esercenti attività commerciali.**

La disposizione in commento **fa salvo il meccanismo di adeguamento introdotto dalla legge di bilancio 2019** (art. 1, c. 284, L. 145/2018) in base al quale, se dal monitoraggio degli oneri per le prestazioni dovute agli iscritti alla suddetta Gestione e delle entrate contributive derivanti dalla richiamata aliquota emerge, anche in via prospettica, il mancato conseguimento dell'equilibrio tra contributi e prestazioni, si procede all'adeguamento della medesima aliquota con specifico decreto interministeriale, in mancanza del quale l'INPS non riconosce ulteriori prestazioni.

Per effetto della mancata osservazione del suddetto meccanismo di adeguamento **non si è proceduto all'aggiornamento dell'aliquota contributiva in questione per il 2021**, malgrado, come evidenziato nella Relazione illustrativa al provvedimento, l'analisi della situazione economico-patrimoniale del Fondo di Razionalizzazione della Rete Commerciale abbia evidenziato, nel decennio di proiezione 2020-2029, una situazione di squilibrio tra entrate per contributi e uscite per prestazioni.

Conseguentemente, **a causa del mancato adeguamento contributivo per il 2021, la norma in esame consente il riconoscimento** delle relative prestazioni mediante trasferimento a carico del bilancio dello Stato, di **167,1 milioni di euro** per la medesima annualità al suddetto Fondo.

Si ricorda che l'articolo 5 del d.lgs. 207/1996 ha disposto il versamento obbligatorio dell'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,09% (prevista a carico degli iscritti alla Gestione degli esercenti attività commerciali presso l'INPS) al fine di far fronte agli oneri derivanti dall'introduzione del richiamato indennizzo, inizialmente per il triennio 1996-1998. Il termine è stato prorogato più volte, da ultimo l'articolo 1, comma 409, lettera b), della L. 147/2013, ne ha disposto il nuovo termine al 31 dicembre 2018.

Per quanto concerne l'indennizzo per cessazione dell'attività commerciale, questo è stato istituito dal richiamato D.Lgs. 207/1996. La misura è stata più volte temporalmente estesa: tra i recenti interventi, l'articolo 19-ter del D.L. n. 185/2009, che ha concesso il beneficio ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs. n. 207/1996 nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2016, e l'art. 11-ter del D.L. 101/2019 che lo ha esteso anche ai soggetti in possesso dei suddetti requisiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018

La legge di bilancio 2019 (L. n. 145/2018), ha poi reintrodotta l'indennizzo, facendolo divenire strutturale a decorrere dall'anno 2019, in favore dei soggetti che, alla data di presentazione della domanda, abbiano più di 62 anni (se uomini) o più di 57 anni (se donne), e siano stati iscritti, al momento della cessazione dell'attività, per almeno 5 anni, in qualità di titolari o coadiutori, nella Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali presso l'INPS

Articolo 93 *(Contribuzione pensionistica dei professori e ricercatori delle università private)*

L'articolo 93 concerne la misura della contribuzione pensionistica prevista per i professori e ricercatori delle università private legalmente riconosciute. Si prevede, in primo luogo, che, a decorrere dal 1° gennaio 2021, le aliquote a carico del datore di lavoro e del dipendente siano pari a quelle in vigore per le stesse categorie di personale presso le università statali (e quindi pari a quelle in vigore per la generalità dei dipendenti statali). Si dispone, inoltre, un trasferimento dal bilancio dello Stato all'INPS per il 2021, pari a 53.926.054 euro, ai fini della compensazione delle minori entrate contributive, derivanti dalle aliquote più basse (per i suddetti professori e ricercatori delle università private) che restano operanti per il periodo precedente il 2021 (la norma fa riferimento al periodo 2016-2020, periodo per il quale i contributi previdenziali non sono ancora prescritti⁷⁹). Si specifica che restano in ogni caso acquisite all'INPS le contribuzioni versate per il periodo precedente il 2021.

Più in particolare, la norma di equiparazione in oggetto concerne i professori e ricercatori delle università private legalmente riconosciute il cui statuto preveda che per il trattamento pensionistico dei propri professori e ricercatori si applichi la disciplina vigente per i dipendenti statali. In base all'articolo 2, comma 2, della [L. 8 agosto 1995, n. 335](#) - il quale ha previsto che per le categorie di personale non statale i cui trattamenti siano a carico del bilancio dello Stato rimangano ferme, in via transitoria, le aliquote di contribuzione pensionistica già vigenti -, per i dipendenti delle università private rientranti nella suddetta disciplina pensionistica statale hanno continuato a trovare applicazione, secondo almeno una certa linea interpretativa, aliquote più basse rispetto a quelle vigenti (in base al medesimo articolo 2, comma 2) per i dipendenti statali.

La possibilità che lo statuto dell'università privata preveda, per i propri professori e ricercatori, l'applicazione del regime pensionistico valido per i dipendenti statali è ammessa e disciplinata dall'articolo 4 della [L. 29 luglio 1991, n. 243](#).

⁷⁹ Riguardo ai termini di prescrizione, cfr. l'articolo 3, commi 9 e 10, della [L. 8 agosto 1995, n. 335](#), e l'articolo 37, comma 2, del [D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27](#).

Articoli 158 e 159, comma 38
(Fondo per la assunzione di personale)

L'**articolo 158** istituisce un Fondo per le assunzioni di personale destinato al finanziamento delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. L'**articolo 159, comma 39**, prevede un obbligo di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri da parte delle amministrazioni che, in base ai commi da 1 a 38 dell'articolo 159 sono autorizzate ad assumere personale sulla base delle risorse stanziare nel Fondo di cui all'articolo 157

In dettaglio, la disposizione dell'articolo 158, nell'istituire il predetto Fondo nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze quantifica risorse da ripartire per una dotazione di 35.987.135 milioni di euro per l'anno 2021, di 166.537.624 milioni di euro per l'anno 2022, di 297.761.740 milioni di euro per l'anno 2023 di 306.213.355 milioni di euro per l'anno 2024 di 311.402.228 milioni di euro per l'anno 2025 di 311.885.567 milioni di euro per l'anno 2026 di 312.656.893 milioni di euro per l'anno 2027 di 313.413.428 milioni di euro per l'anno 2028 di 313.921.086 milioni di euro per l'anno 2029 di 314.741.024 milioni di euro per l'anno 2030 di 315.062.443 milioni di euro per l'anno 2031 di 315.303.506 milioni di euro per l'anno 2032 di 315.442.410 milioni di euro a decorrere dall'anno 2033.

La disposizione dell'articolo 159, comma 38, prevede che le amministrazioni di cui ai commi da 1 a 38 dell'articolo 159 comunicano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro 30 giorni dalle assunzioni previste dall'articolo in commento, i dati concernenti le unità di personale effettivamente assunte ed i corrispondenti oneri, anche al fine del conseguente trasferimento delle risorse mediante il riparto del fondo per le assunzioni di personale, di cui all'articolo 158.

Articolo 159, commi 1-10***(Assunzioni con copertura sul Fondo – Ministero della giustizia)***

L'**articolo 159**, commi da 1 a 10, dispone l'**assunzione, previo svolgimento di concorso pubblico**, di personale sia di magistratura che amministrativo, destinato a coprire le carenze organiche **del comparto della giustizia**, con risorse a valere sul Fondo di cui all'articolo 158.

Più nel dettaglio, i commi da 1 a 10 dell'articolo 159, per far fronte alle esigenze di personale dell'**amministrazione della giustizia**, prevedono **assunzioni** di varie tipologie di figure, tra cui:

- magistrati ordinari (comma 1);
- personale amministrativo non dirigenziale da inquadrare nei ruoli dell'Amministrazione giudiziaria (commi 2-4);
- personale del comparto funzioni centrali per il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (commi 5-7);
- personale del comparto funzioni centrali per il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità (commi 8-10).

Tali assunzioni, derivano in parte da concorsi già banditi (comma 1) e in parte da concorsi da bandire nel 2021 (commi 2, 5 e 8).

Secondo quanto specificato nella relazione illustrativa, le assunzioni in oggetto sono essenzialmente motivate dalle gravi scoperture di organico che caratterizzano l'amministrazione della giustizia, tanto da essere previste in aggiunta alle facoltà assunzionali già riconosciute dalla normativa attualmente vigente.

Il **comma 1** autorizza il Ministero della giustizia, per l'anno 2021, ad assumere **magistrati ordinari che risultino vincitori di concorsi già banditi alla data di entrata in vigore della legge di bilancio**, in aggiunta a quelli di cui è prevista l'assunzione in base alla normativa in vigore, ma comunque nell'ambito della dotazione organica vigente. Il medesimo comma stanziava altresì le risorse finanziarie necessarie, tratte dal Fondo di cui all'articolo 158, nel limite di euro 6.981.028 per il primo anno (2021) fino ad arrivare a euro 25.606.881 a decorrere dall'anno 2030.

La relazione tecnica specifica che i magistrati da assumere ai sensi del comma 1 sono i vincitori del concorso a 330 posti bandito con D.M. 10/10/2018, di cui è prevista l'approvazione della graduatoria entro il mese di giugno 2021. Gli oneri sono stati stimati in via prudenziale, tenendo conto che, alla data del 16 ottobre 2020, sono cessate dal servizio n. 143 unità di personale di magistratura ordinaria.

Il **comma 2** autorizza il Ministero della giustizia ad **indire una serie di procedure concorsuali finalizzate all'assunzione**, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e con contratto di lavoro a tempo indeterminato, **di 3.000 unità di personale amministrativo non dirigenziale**, di cui:

- 1.500 unità da impiegare nell'Area II-F1,
- 1.200 unità da impiegare nell'Area II-F2;
- 300 unità da impiegare nell'Area III-F1.

In tali procedure concorsuali è previsto un punteggio aggiuntivo a favore dei soggetti che abbiano maturato i titoli di preferenza di cui all'articolo 50, commi 1-*quater* e 1-*quinquies*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Costituiscono titoli di preferenza nei concorsi indetti dalla pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 50 del d.l. 90/2014, lo svolgimento, con esito positivo, di un periodo di perfezionamento presso l'ufficio per il processo (comma 1-*quater*) o il completamento, con esito positivo, del tirocinio formativo di cui all'articolo 37, comma 11, del d.l. 98/2011 (richiamato dal comma 1-*quinquies*), pur in assenza di un ulteriore periodo di perfezionamento nell'ufficio per il processo.

Per quanto riguarda il periodo di perfezionamento di cui al comma 1-*quater* è altresì specificamente previsto che nelle procedure concorsuali indette dall'amministrazione della giustizia siano introdotti meccanismi finalizzati a valorizzare l'esperienza formativa acquisita presso l'ufficio per il processo.

Analogamente a quanto previsto dal comma 1, il contingente di personale sopra indicato è aggiuntivo rispetto alle facoltà assunzionali già riconosciute dalla legislazione vigente.

Per far fronte agli oneri derivanti dalle **procedure concorsuali** suddette, al **comma 3** viene autorizzata la spesa di euro 1.000.000 per ciascuno degli anni 2022 e 2023, mentre per la copertura degli **oneri derivanti dall'assunzione** del personale il **comma 4** autorizza la spesa di euro 119.010.951 annui a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 158, con decorrenza dall'anno 2023.

Il **comma 5** riguarda l'**assunzione di personale a favore del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria**. A tal fine il Ministero della giustizia è autorizzato, per l'anno 2021, a bandire alcune procedure concorsuali finalizzate all'assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, **di 200 unità di personale del comparto funzioni centrali** (aggiuntive rispetto alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente), di cui:

- 70 unità da impiegare nell'Area III posizione economica F1,
- 10 unità da impiegare nell'Area II posizione economica F3;

- 120 unità da impiegare nell'Area II posizione economica F2.

Per far fronte agli oneri derivanti dalle **procedure concorsuali** suddette, al **comma 6** viene autorizzata la spesa di euro 1.000.000 per l'anno 2021, mentre per la copertura degli **oneri derivanti dall'assunzione** del personale il **comma 7** autorizza la spesa di euro 2.115.962 per l'anno 2021 e di euro 8.463.845 a decorrere dall'anno 2022 a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 158.

Il **comma 8** concerne l'**assunzione di personale a favore del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità**, col fine specifico di rafforzare l'offerta trattamentale legata all'esecuzione penale esterna, oltre che per coprire le carenze organiche. A tal fine il Ministero della giustizia è autorizzato, per l'anno 2021, a **bandire alcune procedure concorsuali finalizzate all'assunzione**, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, **di 80 unità di personale del comparto funzioni centrali** (aggiuntive rispetto alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente), di cui:

- 35 unità da impiegare nell'Area III posizione economica F1,
- 45 unità da impiegare nell'Area II posizione economica F2.

Per far fronte agli **oneri derivanti dalle procedure concorsuali** suddette, al **comma 9** viene autorizzata la spesa di euro 1.000.000 per l'anno 2021, mentre per la copertura degli **oneri derivanti dall'assunzione del personale** il **comma 10** autorizza la spesa di euro 855.648 per l'anno 2021 e di euro 3.422.590 a decorrere dall'anno 2022, a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 158.

Secondo quanto specificato nella Relazione tecnica, le carenze di organico che interessano il personale del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità risultano particolarmente gravi, anche alla luce dell'entrata in vigore dell'ordinamento penitenziario minorile, di cui al decreto legislativo 121 del 2018, che amplia notevolmente i compiti di tale struttura. Secondo quanto asserito nella relazione tecnica, oltre che con le assunzioni previste dalle disposizioni di cui al comma 8, ai vuoti organici si dovrebbe far fronte altresì tramite lo scorrimento di graduatorie in corso di validità anche di altre pubbliche amministrazioni.

Articolo 159, commi 11-14
*(Assunzioni presso il Ministero delle politiche agricole
alimentari e forestali)*

Il **comma 11** dell'**articolo 159** autorizza il MIPAAF a bandire, per il biennio 2021-2022, **procedure concorsuali pubbliche**, secondo i principi e i criteri direttivi relativi alla semplificazione e svolgimento in modalità decentrata e telematica delle procedure concorsuali e alla conclusione delle procedure di reclutamento della Commissione RIPAM per il personale delle pubbliche amministrazioni, e conseguentemente ad assumere, con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti della vigente dotazione organica, un contingente di **140 unità** di personale, di cui: n. **58 unità** in Area terza, posizione economica F1 e n. **28 unità** in Area seconda, posizione economica F2 da assumere nel 2021; n. **30** in Area terza posizione economica F1, n. **21** in Area seconda posizione economica F2 e n. **3** unità di personale dirigenziale di seconda fascia da assumere nel 2022.

Nel dettaglio, si ricorda che gli **articoli 247, 248 e 249** del D.L. n. 34/2020 (L. n. 77/2020) hanno previsto la semplificazione e svolgimento in modalità decentrata e telematica delle procedure concorsuali (artt. 247 e 248) e disposizioni per la conclusione delle procedure di reclutamento della Commissione RIPAM per il personale delle pubbliche amministrazioni (art. 249).

In dettaglio, la disposizione di cui all'**articolo 247, al comma 1**, ha previsto che, nel rispetto delle condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, le procedure concorsuali per reclutamento del personale non dirigenziale possono essere svolte presso sedi decentrate e anche attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale, in base alle seguenti regole.

Sedi di svolgimento delle prove concorsuali

Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri individua le sedi di svolgimento delle prove concorsuali anche sulla base della provenienza geografica dei candidati, utilizzando idonei locali di plessi scolastici di ogni ordine e grado, di sedi universitarie e di ogni altra struttura pubblica o privata, anche avvalendosi del coordinamento dei prefetti territorialmente competenti (**comma 2**).

L'individuazione delle strutture disponibili avviene tenendo conto delle esigenze di economicità delle procedure concorsuali e nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente delle amministrazioni destinatarie delle predette procedure concorsuali a carico delle quali sono posti gli oneri derivanti dall'utilizzo delle strutture.

Svolgimento delle prove concorsuali

La prova orale può essere svolta in videoconferenza, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e digitali, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino la pubblicità della stessa, l'identificazione dei partecipanti, nonché la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità (**comma 3**).

Per l'applicazione software dedicata allo svolgimento delle prove concorsuali e le connesse procedure, ivi compreso lo scioglimento dell'anonimato anche con modalità digitali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, anche per il tramite di Formez PA, può avvalersi di CINECA Consorzio Interuniversitario (**comma 6**).

Domanda di partecipazione ai concorsi

La domanda di partecipazione ai concorsi, è presentata entro quindici giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale, esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o predisposta anche avvalendosi di aziende pubbliche, private, o di professionisti specializzati in selezione di personale, anche tramite il riuso di soluzioni o applicativi esistenti.

Per la partecipazione al concorso il candidato deve essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) a lui intestato e registrarsi nella piattaforma attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (SPID). Ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, è effettuata attraverso la predetta piattaforma. Data e luogo di svolgimento delle prove sono resi disponibili sulla piattaforma digitale con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno dieci giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse (**commi 4 e 5**).

Commissione esaminatrice

La commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni possono svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni.

Nelle more dell'adozione del decreto chiamato a stabilire le cause di incompatibilità e inconfiribilità dell'incarico nonché le modalità di gestione e di aggiornamento dell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, individua i componenti delle commissioni esaminatrici sulla base di manifestazioni di interesse pervenute a seguito di apposito avviso pubblico. A tal fine e per le procedure concorsuali di cui all'articolo in esame, i termini di cui al comma 10, dell'articolo 53, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativi all'autorizzazione a rivestire l'incarico di commissario nelle procedure concorsuali di cui al presente articolo, sono rideterminati, rispettivamente, in dieci e quindici giorni.

Si dispone, infine, la modifica dell'articolo 3, comma 13, della legge 19 giugno 2019, n. 56, che disciplina i compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego indetti dalle amministrazioni dello Stato, nella parte in cui prevede che tali compensi "sono dovuti ai componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego nominate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge".

Alle procedure concorsuali di cui al presente articolo non si applica la riserva di posti, comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, che le amministrazioni possono destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, di cui all'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (**commi 7, 9, 10 e 11**).

Requisiti di accesso

Il requisito di accesso alle qualifiche e ai profili professionali, reclutati secondo le modalità di cui al presente articolo, è individuato esclusivamente in base all'ordinamento professionale già definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, anche in deroga agli ordinamenti professionali delle singole pubbliche amministrazioni (**comma 8**).

Mobilità del personale

Per le procedure di cui al presente articolo, si prevede la riduzione dei termini previsti dai commi 2 e 4 dell'articolo 34-*bis* del D.Lgs 165/2001, **rispettivamente da 15 a 7 giorni e da 45 a 15 giorni**: tali termini decorrono dalla comunicazione che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad effettuare, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e alle strutture regionali e provinciali competenti che gestiscono il personale in disponibilità iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.

Il comma 2 dell'articolo 34-*bis* prevede, appunto, che entro 15 giorni (7 giorni secondo la novella) da tale comunicazione la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali provvede ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 34-*bis*, le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni (15 giorni per effetto della novella) dalla ricezione della predetta comunicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2 (**comma 12**).

L'**articolo 248** dispone che per le procedure concorsuali per il personale non dirigenziale, di cui all'articolo 4, comma 3-*quinqües*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 e all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, già bandite alla data di entrata in vigore del D.L. 34/2020 e per quelle nelle quali, alla medesima data, sia stata effettuata anche una sola delle prove concorsuali previste, la Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) può modificare, su richiesta delle amministrazioni destinatarie delle procedure concorsuali, le modalità di svolgimento delle prove previste dai relativi bandi di concorso, dandone tempestiva comunicazione ai partecipanti alle procedure(**comma 1**).

La Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), istituita con Decreto interministeriale del 25 luglio 1994, è composta dai rappresentanti del Ministro dell'Economia e delle finanze, del Ministro della Funzione Pubblica e del Ministro dell'Interno e ha le seguenti competenze (come definite nel DM 16 maggio 2018): approvazione del bando di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato; **indizione dei bandi di concorsi**; nomina delle commissioni esaminatrici; validazione della graduatoria finale di merito della procedura concorsuale trasmessa dalla Commissione esaminatrice; assegnazione dei vincitori e degli idonei della procedura concorsuale alle amministrazioni pubbliche interessate; adozione degli ulteriori eventuali atti connessi alla procedura concorsuale, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici.

Si rinvia, infine, alle disposizioni dell'articolo 247, comma 7, per quanto concerne le commissioni esaminatrici e le sottocommissioni e, quanto alle modalità di svolgimento delle prove concorsuali, si autorizza Formez PA a risolvere i contratti stipulati per l'organizzazione delle procedure concorsuali indette dalla Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) che, alla data del presente decreto, non hanno avuto un principio di esecuzione, fermo restando l'indennizzo limitato alle spese sostenute dall'operatore economico sino alla data della risoluzione, con oneri a carico delle amministrazioni interessate alle procedure concorsuali a valere sulle risorse disponibili a legislazione vigente. Il pagamento dell'indennizzo al ricorrere dei presupposti di cui sopra non costituisce ipotesi di danno erariale (**commi 2, 3 e 4**).

L'**articolo 249**, infine, dispone che i principi e i criteri direttivi concernenti lo svolgimento delle prove concorsuali in modalità decentrata e attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale di cui alle lettere a) e b), del comma 1, dell'articolo 248, nonché le modalità di svolgimento delle attività delle commissioni esaminatrici di cui al comma 7 dell'articolo 247, e quelle di presentazione della domanda di partecipazione di cui ai commi 4 e 5 del medesimo articolo 247, possono essere applicati dalle singole amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'autorizzazione all'espletamento delle procedure concorsuali è diretta ad assicurare i necessari standard di funzionalità dell'amministrazione e delle relative strutture interne, anche in relazione ai peculiari compiti in materia di

politiche di tutela, coordinamento e programmazione dei settori agroalimentare, ippica, pesca e forestale, nonché per adeguare tempestivamente i livelli dei servizi alle nuove esigenze anche a seguito degli effetti derivanti dall'emergenza COVID-19, e far fronte, conseguentemente, alla necessità di coprire le vacanze di organico.

Il **comma 12** specifica che l'autorizzazione all'assunzione è destinata **anche** per avviare **nuove procedure concorsuali** per il reclutamento di professionalità con competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) tecnica di redazione degli atti normativi e analisi e verifica di impatto della regolamentazione;
- h) monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica e di bilancio.

Il **comma 13** autorizza per lo svolgimento delle procedure concorsuali pubbliche la spesa di euro **100.000** per il 2021.

Il **comma 14** reca la copertura degli oneri, pari a **967.722** euro per il 2021 e a **6.592.412** euro a decorrere dal 2022, ai quali si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo per le assunzioni di personale di cui all'articolo 158.

Articolo 159, commi 18 e 19
(Assunzioni personale non dirigenziale Ministero dell'interno)

I **commi 18 e 19** dell'**articolo 159** autorizzano per il 2021 il **Ministero dell'interno** ad **assumere** con contratto a tempo indeterminato un contingente di **250 unità** di personale di livello **non dirigenziale**, nel limite della dotazione organica, per far fronte alle accresciute attività nei diversi settori istituzionali di competenza, con particolare riguardo a quelle relative al settore della depenalizzazione.

Il **comma 18**, nell'autorizzare la facoltà assunzionale **nel limite della dotazione organica**, specifica che il personale da assumere è inquadrato nel ruolo dell'amministrazione civile dell'Interno, area funzionale seconda e fascia retributiva seconda.

Le assunzioni sono autorizzate in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, anche in deroga alle procedure di mobilità collettiva, di cui agli articoli 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (*sotto il profilo della formulazione del testo, andrebbe richiamato anche l'art. 33 perché strettamente connesso agli altri due. La procedura di mobilità collettiva è infatti regolata da questo complesso di norme e non solo dal 34 e 34-bis*), che si verifica nelle ipotesi di soprannumero o eccedenze di personale.

Tale procedura è regolamentata da una specifica disciplina alla quale devono attenersi le amministrazioni, con conseguente divieto di assunzioni in caso di mancata osservanza della stessa. Scopo dell'istituto è verificare la possibilità di applicare le norme in materia di collocamento a riposo d'ufficio al compimento dell'anzianità massima contributiva del personale interessato, oppure di pervenire alla ricollocazione totale (o parziale) del personale in soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione (o presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della regione o in quello diverso determinato dai contratti collettivi nazionali), anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi, secondo l'ordine cronologico di sospensione del rapporto di lavoro, con diritto alla corresponsione di un'indennità.

Si dispone, inoltre, che le procedure pubbliche possono essere bandite nel corso del 2021 e che il Ministero può procedere alle assunzioni **non prima del 1° dicembre 2021**.

Ai sensi del **comma 19**, gli **oneri** derivanti dalle assunzioni del Ministero dell'interno sono quantificati in:

- 778.073 euro per l'anno 2021, in considerazione dei necessari tempi tecnici di espletamento delle procedure concorsuali;
- 9.336.880 euro a decorrere dall'anno 2022;

La copertura finanziaria è interamente a valere sulle risorse del Fondo istituito ai sensi dell'art. 158 (si v., *supra*).

Articolo 159, commi 20-21
(Assunzioni da parte del Ministero della salute)

I commi 20 e 21 dell'articolo 159 autorizzano il Ministero della salute ad assumere con contratto a tempo indeterminato, a decorrere dal 2021, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, 45 dirigenti di livello non generale e 135 unità di personale (non dirigenziale) appartenente all'Area terza⁸⁰ (con posizione economica iniziale F1) del comparto contrattuale Funzioni centrali. Ai relativi oneri si provvede mediante utilizzo di una quota del Fondo per le assunzioni di personale di cui al precedente articolo 158.

Le assunzioni di cui ai **commi 20 e 21** in esame sono disposte per far fronte alle accresciute esigenze in materia di profilassi internazionale, di controlli sanitari e di procedure autorizzatorie.

Si prevede che il Ministero della salute possa procedere a tali assunzioni mediante utilizzo delle graduatorie concorsuali in vigore presso il Ministero medesimo ovvero mediante appositi concorsi pubblici per esami. *Si valuti l'opportunità di chiarire se con quest'ultima formula si escluda che i bandi concorsuali contemplino un punteggio anche per titoli.*

Il suddetto contingente di 45 dirigenti di livello non generale è così suddiviso: 11 medici, 4 veterinari e 10 psicologi, da imputare all'aliquota dei dirigenti sanitari; 2 dirigenti con profilo economico-sanitario, 10 dirigenti con profilo giuridico-sanitario, 1 dirigente ingegnere biomedico, 1 dirigente informatico, 2 dirigenti ingegneri gestionali, 2 dirigenti ingegneri industriali, 2 dirigenti ingegneri ambientali, da imputare all'aliquota dei dirigenti non sanitari.

Per il contingente di 135 unità di personale (non dirigenziale) destinato all'Area terza, si specifica che esso comprende professionalità anche tecniche.

In conseguenza delle autorizzazioni alle assunzioni in esame, la dotazione organica del Ministero della salute viene incrementata delle unità eccedenti, pari a 7 unità dirigenziali non generali e alle suddette 135 unità di personale non dirigenziale appartenenti all'Area terza.

Il **comma 21** quantifica gli oneri derivanti dalle nuove assunzioni in 3.329.688 euro per il 2021 e in 13.318.749 annui a decorrere dal 2022.

⁸⁰ Appartengono a quest'area funzionale i dipendenti ministeriali che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, nonché i dipendenti ministeriali che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Riguardo all'importo più basso per il primo anno, la **relazione tecnica** allegata al **disegno di legge di bilancio** osserva che la quantificazione tiene conto dei tempi tecnici per l'espletamento delle procedure concorsuali e fa riferimento alla data del 1° ottobre 2021 per la decorrenza iniziale delle assunzioni.

Articolo 159, commi 22-23
*(Assunzioni presso le Ragionerie Territoriali dello Stato
e le Commissioni Tributarie)*

I **commi 22-23** dell'**articolo 158** autorizzano il MEF a bandire **concorsi di personale non dirigenziale** per assumere **550 unità con contratto a tempo indeterminato**, da destinare alle **Ragionerie Territoriali dello Stato** (450) e alle **Commissioni Tributarie** (100).

Il **comma 22** autorizza il Ministero dell'Economia e delle Finanze a **bandire procedure concorsuali**, anche in deroga alla previsione dei concorsi pubblici unici (art. 4, comma 3-*bis*, del D.L. n. 101 del 2013⁸¹) e, conseguentemente, ad assumere **con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, nei limiti dell'attuale dotazione organica, a decorrere dall'entrata in vigore della legge in esame, un contingente di **personale non dirigenziale** di cui **350** unità di Area III-F1 e **100** unità di Area II-F2 da destinare alle **Ragionerie Territoriali dello Stato** e **100** unità di Area III-F1 da destinare alle **Commissioni Tributarie**, in deroga ai vigenti vincoli in materia di reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni.

Le assunzioni sono dirette a **potenziare** e accelerare le attività e i servizi svolti dalle **Ragionerie Territoriali** dello Stato sul territorio nazionale nei confronti degli uffici periferici delle amministrazioni statali, delle altre amministrazioni pubbliche interessate e dei cittadini, nonché a **incrementare il livello di efficienza** degli uffici e delle strutture **della giustizia tributaria**, tenuto anche conto del contenzioso tributario instaurato avverso i provvedimenti adottati dagli uffici territoriali dell'amministrazione finanziaria.

Le **Ragionerie territoriali dello Stato** unitamente agli Uffici centrali di bilancio costituiscono il sistema delle ragionerie ai sensi dell'art.3, comma 2, del D.Lgs. n. 123/2011. Esse svolgono, su base provinciale o interprovinciale le funzioni attribuite al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nonché, a livello territoriale, quelle di pertinenza del Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi. Con il D.M. 3 settembre 2015 sono state individuate le

⁸¹ Il comma 3-*quies* dell'articolo 4 del D.L. n. 101 del 2013, prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2014, il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche, si svolga mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento. I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, anche avvalendosi della Commissione RIPAM, previa ricognizione del fabbisogno presso le amministrazioni interessate, nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Tale norma è stata successivamente derogata da numerose disposizioni che hanno autorizzato singole amministrazioni a bandire concorsi.

Ragionerie territoriali dello Stato, articolate in 87 uffici di livello dirigenziale non generale, e sono stati definiti i relativi compiti. Tra le attività principali da esse svolte si segnalano i controlli preventivi e successivi di regolarità amministrativa e contabile.

Le **Commissioni Tributarie** (Provinciali e Regionali) sono organi giurisdizionali speciali giudicanti nelle controversie in materia tributaria, con competenza riguardo ai tributi di ogni genere e specie comunque denominati. Nell'esercizio della loro attività i giudici tributari sono coadiuvati dagli uffici di segreteria delle Commissioni Tributarie, che dipendono dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e svolgono sia attività di preparazione dell'udienza e assistenza ai collegi giudicanti, sia attività amministrative proprie. La giurisdizione tributaria è esercitata dalle Commissioni Tributarie Provinciali, con sede nei capoluoghi di ogni provincia, che pronunciano in primo grado, e dalle Commissioni Tributarie Regionali, con sede nel capoluogo di ogni Regione, che pronunciano in grado di appello sulle impugnazioni proposte contro le sentenze delle Commissioni Tributarie Provinciali. Sono state istituite sezioni staccate delle Commissioni Tributarie Regionali.

La norma fa salva la possibilità di avvalersi della **Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM)**, di cui all'articolo 35, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

La Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) è nominata con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione ed è composta dal Capo del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che la presiede, dall'Ispettore generale capo dell'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze e dal Capo del Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del Ministero dell'interno, o loro delegati. La Commissione: *a)* approva i bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato; *b)* indice i bandi di concorso e nomina le commissioni esaminatrici; *c)* valida le graduatorie finali di merito delle procedure concorsuali trasmesse dalle commissioni esaminatrici; *d)* assegna i vincitori e gli idonei delle procedure concorsuali alle amministrazioni pubbliche interessate; *e)* adotta ogni ulteriore eventuale atto connesso alle procedure concorsuali, fatte salve le competenze proprie delle commissioni esaminatrici.

Il **comma 23** autorizza la spesa derivante dalle assunzioni previste dal comma 22, quantificata in **5.888.113 euro** per l'anno **2021** e in **23.552.453 euro** a decorrere **dall'anno 2022**. Alla relativa copertura si provvede

mediante utilizzo delle risorse del fondo per le assunzioni di personale di cui all'articolo 158.

La **relazione tecnica** specifica che l'onere pro capite per la qualifica Area III-F1 è di 44.089,15 euro, mentre per la qualifica Area II-F2 è di 37.123,36 euro.

Articolo 159, comma 24
*(Assunzioni presso il MEF per l'attuazione
del Programma Next Generation EU)*

Il **comma 24** dell'**articolo 159** autorizza il MEF a bandire **concorsi** per assumere **20 unità** di **personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato**, ai fini delle attività connesse all'**attuazione del Programma Next Generation EU**.

Il **comma 24** prevede che, per le finalità contemplate dall'articolo 184 (alla cui scheda si rinvia), il quale prevede misure di attuazione del **Programma Next Generation EU**, il Ministero dell'economia e delle finanze, per il triennio 2021-2023, è autorizzato a bandire **procedure concorsuali** pubbliche e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti dell'attuale dotazione organica, un contingente di personale non dirigenziale pari a **20 unità** da inquadrare nell'Area III-F1.

La norma esclude la necessità del previo espletamento delle procedure di mobilità e deroga alla previsione dei concorsi pubblici unici (art. 4, comma 3-*bis*, del D.L. n. 101 del 2013), ferma restando la possibilità di avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riquilibrato delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM)⁸².

Al tal fine è autorizzata la spesa di **220.446 euro** per l'anno **2021** e di **881.783 euro** a decorrere **dal 2022**. Alla relativa copertura si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo per le assunzioni di personale di cui all'articolo 158.

La **relazione tecnica** specifica che l'onere pro capite per la qualifica Area III-F1 è di 44.089,15 euro.

⁸² Per elementi sulla normativa relativa ai concorsi pubblici unici e alla Commissione RIPAM si rinvia alla scheda riferita ai commi 22-24 del presente articolo.

Articolo 159, commi 25-32
(Disposizioni in materia di personale delle Istituzioni AFAM)

I **commi da 25 a 32 dell'articolo 159** recano disposizioni riguardanti il personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (**AFAM**).

In particolare:

- il **comma 25** modifica ulteriormente la disciplina per l'**inquadramento nei ruoli dello Stato** del personale degli Istituti superiori di studi musicali e delle Accademie di belle arti non statali, nell'ambito del processo di **statizzazione** delle medesime istituzioni;
- i **commi 26 e 27** riguardano l'**incremento**, all'esito di tale processo, a decorrere **dal 1° novembre 2021**, delle **dotazioni organiche** delle istituzioni AFAM statali;
- il **comma 30** prevede l'inserimento nelle dotazioni organiche delle istituzioni AFAM delle figure di **accompagnatori al pianoforte, accompagnatori al clavicembalo e tecnici di laboratorio**;
- il **comma 28** differisce ulteriormente (dall'a.a. 2021/2022) all'**a.a. 2022/2023** l'applicazione del **regolamento sul reclutamento** nelle istituzioni AFAM e, nelle more, definisce un ordine di priorità nell'utilizzo delle graduatorie per soli titoli per il conferimento di incarichi di docenza a tempo indeterminato;
- il **comma 29** prevede una **riduzione** degli **incarichi di docenza** per esigenze cui non si possa far fronte nell'ambito delle **dotazioni organiche** in proporzione all'incremento delle stesse. Sul conferimento degli incarichi in questione interviene anche il **comma 32**;
- il **comma 31** reca una **disciplina transitoria**, nelle more dell'applicazione del regolamento sul reclutamento, riguardante le procedure per il passaggio alla prima fascia riservate ai docenti di seconda fascia in servizio a tempo indeterminato da almeno 3 anni accademici.

Preliminarmente si ricorda che, in base all'art. 2 della **L. 508/1999**, il sistema delle Istituzioni **AFAM** è composto dalle **Accademie di belle arti**, dall'**Accademia nazionale di arte drammatica**, dagli **Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA)**, nonché, con la trasformazione in **Istituti superiori di studi musicali e coreutici**, dai Conservatori di musica, dall'Accademia nazionale di danza e dagli Istituti musicali pareggiati. Complessivamente, come [ricapitolato sul sito del Ministero](#), si tratta di **145 istituzioni**, di cui **82 statali**.

Disposizioni in materia di statizzazione delle Istituzioni AFAM non statali

Il **comma 25** modifica la disciplina per l'**inquadramento nei ruoli dello Stato del personale** degli Istituti superiori di studi musicali e delle Accademie di belle arti non statali, nell'ambito del processo di statizzazione delle medesime istituzioni.

A tal fine, novella il terzo periodo del co. 2 dell'art. 22-*bis* del **D.L. 50/2017** (L. 96/2017) e introduce nel medesimo un quinto periodo.

L'art. 22-*bis*, co. 2, terzo periodo, del **D.L. 50/2017** (L. 96/2017) – come modificato dall'art. 33, co. 2-*ter*, del **D.L. 104/2020** (L. 126/2020)⁸³ – ha previsto che, nell'ambito del processo di statizzazione e razionalizzazione delle **Accademie di belle arti** e degli **Istituti superiori di studi musicali** non statali (non ancora concluso, e per il quale si veda, più approfonditamente, *infra*), con **DPCM**, di concerto con il Ministro (ora) dell'università e della ricerca⁸⁴ e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti **criteri** per la **determinazione** delle relative **dotazioni organiche nei limiti massimi del personale in servizio** presso le predette istituzioni alla data del 24 giugno 2017 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 50/2017), compreso il personale con **contratti di lavoro flessibile**, nonché per il **graduato inquadramento** nei ruoli dello Stato di tale **personale in servizio alla data di conclusione del processo di statizzazione**, che deve concludersi **entro il 31 dicembre 2021**, e comunque **nei limiti delle predette dotazioni organiche**.

Il quarto periodo ha disposto che, per l'inquadramento, il DPCM, sulla base della verifica delle modalità utilizzate per la selezione del personale, prevede, **ove necessario, il superamento di procedure concorsuali pubbliche**. Inoltre, tiene conto dell'anzianità maturata con contratti di lavoro flessibile – se pari ad almeno 3 anni, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni – e dei titoli accademici e professionali valutabili.

Più nello specifico, il comma 25, nel confermare che, ai fini della **determinazione delle dotazioni organiche** degli Istituti superiori di studi musicali e delle Accademie di belle arti non statali, i **limiti massimi** sono costituiti dal **personale in servizio** presso le predette istituzioni alla data di entrata in vigore della L. 96/2017, anche con **contratto di lavoro flessibile**, stabilisce che il graduato **inquadramento** nei ruoli dello Stato riguarda il **personale docente e non docente in servizio**, a tempo determinato e

⁸³ Per completezza, si ricorda che l'art. 33, co. 2-*quinqies*, del D.L. 104/2020 (L. 126/2020) ha disposto, tra l'altro – in modo non del tutto chiaro (al riguardo, si veda il [Dossier n. 332/2 vol. I del 7 ottobre 2020](#)) –, che quanto previsto dal co. 2-*ter* si applica, per quanto non diversamente stabilito, "esclusivamente all'anno accademico 2020/2021".

⁸⁴ L'art. 1 del D.L. 1/2020 (L. 12/2020) ha istituito il Ministero dell'istruzione e il Ministero dell'università e della ricerca, sopprimendo, contestualmente, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

indeterminato, presso le medesime istituzioni alla medesima **data** (e non più alla data di conclusione del processo di statizzazione).

Completato tale inquadramento, **nei limiti delle dotazioni organiche** e delle risorse ancora disponibili e nel rispetto dei criteri fissati con il DPCM di cui si è detto, ovvero di analogo DPCM, **può essere inquadrato anche il personale in servizio alla data del 1 dicembre 2020, anche con contratto di lavoro flessibile.**

Per effetto delle novelle di cui si è dato conto, **non è più previsto il termine** fissato dall'art. 33, co. 2-ter, del D.L. 104/2020 (L. 126/2020) per la **conclusione del processo di statizzazione.**

Al riguardo, si valuti l'opportunità di un chiarimento.

Il processo di statizzazione e razionalizzazione delle Accademie di belle arti e degli Istituti superiori di studi musicali non statali

L'art. 22-bis del **D.L. 50/2017** (L. 96/2017) ha disposto, a decorrere dal 2017, l'avvio di un processo di graduale **statizzazione** e razionalizzazione delle **Accademie di belle arti** non statali e di **parte** degli **Istituti superiori di studi musicali** non statali.

Ai fini dell'attuazione di tale processo – nonché, nelle more del suo completamento, per il funzionamento ordinario di ciascuno degli istituti –, ha previsto l'istituzione di un apposito **fondo**⁸⁵, con uno stanziamento iniziale di € 7,5 mln nel 2017, € 17 mln nel 2018, € 18,5 nel 2019 ed € 20 mln annui dal 2020, da ripartire con **decreto** del Ministro dell'economia delle finanze, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

In seguito, l'**art. 1, co. 652 e 656**, della **L. 205/2017** (L. di bilancio 2018) – come successivamente modificato dall'**art. 5-bis del D.L. 59/2019** (L. 81/2019) – ha previsto un **incremento** del fondo di € 5 mln per il 2018, € 14 mln per il 2019, ed € 35 mln annui dal 2020, al fine di consentire la statizzazione di **tutti gli Istituti superiori di studi musicali** non statali^{86 87}.

La **disciplina** dei processi di statizzazione è stata definita con [D.I. 121 del 22 febbraio 2019](#). In particolare, il D.I. ha previsto che il processo di statizzazione

⁸⁵ Le risorse sono allocate sul **cap. 1750** dello stato di previsione del MUR.

⁸⁶ Nelle more del processo di statizzazione, le risorse relative al 2017 sono state ripartite con [DM 20 dicembre 2017, n. 1005](#), mentre quelle relative al 2018 sono state ripartite con [DM 395 del 16 maggio 2018](#), [DM 647 del 15 ottobre 2018](#) e [DM 870 del 28 dicembre 2018](#).

⁸⁷ In particolare, l'art. 5-bis del D.L. 59/2019 (L. 81/2019) ha disposto – modificando in modo non testuale quanto disposto dall'art. 22-bis del D.L. 50/2017 (L. 96/2017) – che gli enti locali, ad eccezione di quelli per i quali fosse stato dichiarato il dissesto finanziario fra il 2 gennaio 2018 e il 31 marzo 2018, sono tenuti ad assicurare l'uso gratuito degli spazi e degli immobili e a farsi carico delle situazioni debitorie pregresse alla statizzazione. A tal fine, ha incrementato di € 4 mln le risorse per il 2019 al fine di utilizzare le risorse aggiuntive a copertura delle situazioni debitorie pregresse alla statizzazione, nel caso in cui per gli enti locali fosse stato dichiarato il dissesto finanziario nel periodo considerato.

doveva essere **avviato su domanda delle singole Istituzioni** – corredata dalla documentazione indicata – da presentare al Ministero entro 90 giorni dall’apertura della procedura telematica di presentazione delle istanze. Le domande dovevano essere valutate da una Commissione formata da 5 componenti. Sulla base dell’esito positivo della valutazione, la Commissione doveva proporre, entro il termine di 90 giorni:

- a) gli **schemi di convenzione da sottoscrivere** da parte dei rappresentanti legali delle Istituzioni da statizzare, dagli enti locali coinvolti e dal Ministero, ove sono formalizzati gli impegni contenuti nella domanda di statizzazione;
- b) la **dotazione organica** delle Istituzioni da statizzare.

La **statizzazione** doveva essere disposta con **decreto** del Ministro **non oltre il 31 luglio 2020 e decorrere dal 1° gennaio** dell’anno successivo.

Sempre in base al D.I., entro il 31 ottobre 2023, su richiesta del Ministero, l’ANVUR effettua una valutazione sulla adeguatezza delle risorse strutturali, finanziarie e di personale delle Istituzioni statizzate in relazione all’ampiezza dell’offerta formativa e degli studenti iscritti, tenuto altresì conto delle sedi ubicate in province sprovviste di Istituzioni statali con offerta formativa analoga. L’esito di tale valutazione è utilizzato dal Ministero che, in relazione alla stessa, può disporre eventuali ulteriori accertamenti, ovvero procedere, con decreto del Ministro, alla trasformazione delle stesse in sedi distaccate di altre Istituzioni e, in caso di gravi carenze strutturali e formative, disporre la soppressione, assicurando il mantenimento dei posti del personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Istituzione.

Con [nota prot. n. 10637 del 27 giugno 2019](#), il MIUR ha, poi, indicato le modalità operative per la presentazione delle **domande di statizzazione**, disponendo che le stesse dovevano essere trasmesse, unicamente in modalità telematica, **dal 1° luglio al 30 settembre 2019**. Ha, altresì, invitato le Istituzioni, ai fini della formulazione della domanda di statizzazione, a tenere conto di quanto previsto dal [decreto del Ministro dell’economia e delle finanze 2 aprile 2019](#), adottato ai sensi dell’art. 22-*bis*, co. 3, del D.L. 50/2017 (L. 96/2017), relativo ai **criteri di riparto delle risorse destinate alla statizzazione**⁸⁸, facendo presente, in particolare, che, al fine di attribuire una prima parte del finanziamento 2019, le Istituzioni interessate dovevano presentare almeno la domanda, sottoscritta dal legale rappresentante, entro il 15 luglio 2019, con l’impegno a integrare e completare la documentazione richiesta entro il 30 settembre 2019.

Le previsioni di tale nota sono state poi riprese dal già citato art. 5-*bis* del D.L. 59/2019 (L. 81/2019).

Entro il 1° luglio 2020 non sono intervenuti decreti di statizzazione. Successivamente, [rispondendo](#), il 9 luglio 2020, alle interrogazioni a risposta

⁸⁸ Il [DM 2 aprile 2019](#) ha previsto la seguente assegnazione:

	2019	2020 e ss.
Istituti superiori di studi musicali non statali	€ 23.000.000	€ 48.000.000
Accademie di belle arti non statali	€ 5.500.000	€ 7.000.000
TOTALE	€ 28.500.000	€ 55.000.000

immediata nella VII Commissione della Camera 5-04319, 5-04321, 5-04322, il rappresentante del Governo ha fatto presente che “Gli uffici del Ministero stanno procedendo, in questi giorni, inoltre, a dare nuovo impulso al processo di statizzazione e razionalizzazione delle Istituzioni non statali”.

Da ultimo, con le modifiche apportate all’art. 22-*bis*, co. 2, del D.L. 50/2017 (L. 96/2017) dall’art. 33, co. 2-*bis*, del **D.L. 104/2020** (L. 126/2020), è stato stabilito, in via legislativa, che il processo di stabilizzazione deve concludersi entro il termine perentorio del **31 dicembre 2021** (termine ora non più presente, come si è visto, nello stesso art. 22-*bis*, co. 2, del D.L. 50/2017, come novellato dal co. 25 del testo in commento).

Disposizioni in materia di dotazioni organiche delle Istituzioni AFAM

Il **comma 26** dispone che, **successivamente** all’adozione del **DPCM** che definisce i criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e per il graduale inquadramento nei ruoli dello Stato del personale delle Istituzioni per le quali è in corso il processo di statizzazione, e al fine di corrispondere alle esigenze formative, a decorrere **dal 1° novembre 2021** sono **incrementate** le **dotazioni organiche** delle **istituzioni AFAM statali**, incluse quelle delle istituzioni da statizzare.

A tal fine, il **comma 27** autorizza una spesa di **€ 12 mln** per il **2021** e di **€ 70 mln** annui **dal 2022**, cui si provvede a valere sulle risorse del fondo di cui all’art. 158.

La **relazione tecnica** evidenzia, al riguardo, che le risorse autorizzate determinano un ampliamento di organico, per ogni istituzione AFAM, pari, in media, a 2 coadiutori, 3 assistenti amministrativi, 0,93 collaboratori amministrativi, 1 direttore di biblioteca, 12 docenti.

A sua volta, il **comma 28, secondo periodo**, dispone che – evidentemente dopo l’intervento del DPCM di cui sopra e l’ampliamento delle dotazioni organiche – con **decreto** del Ministro dell’università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definiti **i criteri** e le **quantità** numeriche, suddivise fra personale docente e non docente, **da assegnare a ogni istituzione AFAM**. A sua volta, il **comma 29, terzo e quarto periodo**, dispone che tale decreto tiene conto degli esiti della ricognizione degli incarichi di docenza attribuiti per esigenze didattiche cui non si possa far fronte nell’ambito delle dotazioni organiche, effettuata dalle istituzioni AFAM ai sensi del medesimo co. 29, e che alle istituzioni che non abbiano effettuato la medesima ricognizione non possono essere attribuiti ampliamenti della dotazione organica ai sensi del co. 26.

Si fa riferimento, evidentemente, ai criteri di riparto e all’assegnazione di tutta la dotazione organica.

Al riguardo, si valuti l'opportunità di inserire il contenuto del comma 28, secondo periodo, alla fine del comma 26, specificando che il decreto interministeriale riguarda il riparto della dotazione organica complessiva.

Introduzione di posizioni di accompagnatore al pianoforte, accompagnatore al clavicembalo e tecnico di laboratorio

Il **comma 30** istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca un **Fondo** con una dotazione di **€ 2,5 mln** per il **2021** e di **€ 15 mln** annui **dal 2022**, finalizzato all'introduzione di posizioni di **accompagnatore al pianoforte, accompagnatore al clavicembalo e tecnico di laboratorio** nelle dotazioni organiche del personale non docente delle Istituzioni (AFAM).

La **disciplina del rapporto di lavoro** di tali **figure tecniche** è definita nell'ambito del **contratto collettivo nazionale di lavoro** del comparto Istruzione e Ricerca, in un'**apposita sezione**, dove si stabilisce altresì il relativo **trattamento economico**, prendendo a riferimento l'inquadramento economico dell'attuale **Area EP1** del comparto.

In base all'art. 1 del [CCNL 16 febbraio 2002](#), il **personale delle Istituzioni AFAM** è inquadrato nelle seguenti aree professionali:

- **area della docenza**, articolata, in base all'art. 20, in **professori di prima fascia e professori di seconda fascia**. Da ultimo, l'art. 98 del [CCNL del 19 aprile 2018](#), relativo al nuovo comparto Istruzione e Ricerca, ha disposto che la qualifica dei professori di seconda fascia è mantenuta ad esaurimento, fatta salva l'eventuale immissione in ruolo del personale dalle graduatorie in essere, sulla base della normativa vigente;
- **area dei servizi generali, tecnici e amministrativi**. Da ultimo, l'art. 13 del [CCNL del 4 agosto 2010](#) ha disposto che il **personale amministrativo e tecnico** è articolato nelle **Aree Prima** (Coadiutore), **Seconda** (Assistente), **Terza** (Collaboratore), **EP1** (Elevate Professionalità: Direttore di ragioneria e di biblioteca), **EP2** (Elevate Professionalità: Direttore amministrativo).

Con **decreto** del Ministro dell'università e della ricerca – per la cui emanazione non è previsto un termine – sono definiti i **criteri di riparto del Fondo** tra le Istituzioni AFAM, nonché i **requisiti**, i **titoli** e le **procedure concorsuali** per le assunzioni del suddetto personale, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 35 del **d.lgs. 165/2001** – recante disposizioni in materia di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni – e dall'art. 19, co. 3-*bis*, del **D.L. 104/2013** (L. 128/2013).

L'art. 19, co. 3-*bis*, del **D.L. 104/2013** (L. 128/2013) – di cui l'art. 8 del regolamento sul reclutamento del personale emanato con DPR 143/2019 prevede l'**abrogazione** (a seguito di quanto disposto dall'art. 3-*quater*, co. 2, del D.L.

1/2020-L. 12/2020) a decorrere dall'a.a. 2021/2022, decorrenza su cui, però, interviene il co. 28 dell'articolo in commento (v. *infra*) – ha disposto la **possibilità di assunzione a tempo indeterminato**, al maturare di 3 anni di servizio, e nel rispetto del regime autorizzatorio in materia di assunzioni, per il personale che abbia superato un concorso pubblico per l'accesso all'area "**Elevata professionalità**" o all'**area terza** di cui all'all. A al [CCNL 4 agosto 2010](#).

Differimento dell'applicazione del regolamento sul reclutamento del personale delle istituzioni AFAM

Il **comma 28, primo periodo**, differisce (dall'a.a. 2021/2022) all'**a.a. 2022/2023** l'**applicazione** del regolamento recante procedure e modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente (e del personale amministrativo e tecnico) delle istituzioni AFAM, emanato con **DPR 143/2019**.

Al riguardo, si ricorda che l'applicazione del **DPR 143/2019** – regolamento emanato in attuazione dell'art. 2, co. 7, lett. *e*), della L. 508/1999 – era già stata differita (dall'a.a. 2020/2021) all'a.a. 2021/2022 dall'art. 3-*quater* del **D.L. 1/2020** (L. 12/2020), che, contestualmente, ha disposto che, in sede di prima attuazione, la programmazione del reclutamento del personale di cui all'art. 2 del medesimo DPR è approvata dal consiglio di amministrazione su proposta del consiglio accademico entro il 31 dicembre 2020.

Per la nuova disciplina recata dal DPR 143/2019, si veda il tema web [Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale \(AFAM\)](#), curato dal Servizio Studi della Camera.

Si valuti, dunque, l'opportunità di chiarire se – a fronte del differimento del termine di applicazione del regolamento – si intenda differire anche il termine per l'approvazione della prima programmazione triennale del reclutamento.

Disposizioni in materia di attribuzione di incarichi di docenza nelle istituzioni AFAM statali

Lo stesso **comma 28, primo periodo**, disciplina, altresì, nelle more dell'applicazione del citato regolamento, l'attribuzione di **incarichi di docenza a tempo indeterminato** nelle istituzioni AFAM statali.

In particolare, stabilisce un **ordine di priorità** nell'utilizzo delle graduatorie per soli titoli, disponendo che l'attribuzione di **incarichi di docenza a tempo indeterminato** avviene utilizzando **prioritariamente** le **vigenti graduatorie nazionali per titoli** (art. 270, co. 1, d.lgs. 297/1994; art. 2-*bis* D.L. 97/2004-L. 143/2004; art. 19, co. 2, D.L. 104/2013-L. 128/2013; art. 1, co. 655, primo periodo, L. 205/2017) e, in **subordine**, le “**graduatorie**

di cui all'**art. 3-quater, comma 3**, del decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1" (L. 12/2020), che – si ricorda – in realtà ha previsto l'inserimento nelle graduatorie nazionali per titoli di cui allo stesso art. 1, co. 655, primo periodo, della L. 205/2017 dei **soggetti che maturano la richiesta esperienza triennale entro l'a.a. 2020/2021**.

Con riferimento all'**accesso ai ruoli a tempo indeterminato del personale docente** nelle Istituzioni AFAM, si ricorda, preliminarmente, che, già prima della L. 508/1999, l'**art. 270, co. 1**, del **d.lgs. 297/1994**⁸⁹ – di cui l'art. 8 del regolamento emanato con DPR 143/2019 ha previsto l'abrogazione, in relazione alla nuova disciplina da esso dettata – ha disposto, riprendendo concetti presenti in norme previgenti, che ai ruoli si accede attingendo annualmente, per il **50%** dei posti, alle graduatorie dei concorsi per **titoli ed esami** (d'ora in avanti, **GET**) e, per il restante **50%**, alle graduatorie nazionali permanenti (d'ora in avanti, **GNE**). Tali graduatorie nazionali permanenti sono divenute poi ad **esaurimento**, a seguito di quanto disposto dall'art. 2, co. 6, della L. 508/1999.

Nel caso di insegnamenti per i quali le graduatorie GNE e GET sono esaurite, per l'**accesso ai ruoli** a tempo indeterminato si attinge, nell'ordine:

- alle graduatorie nazionali (ora) ad esaurimento di cui all'**art. 2-bis del D.L. 97/2004** (L. 143/2004), in cui sono stati inseriti, previa valutazione dei titoli artistico-professionali e culturali, i docenti precari che avessero un servizio di 360 giorni nelle Istituzioni AFAM. Tale possibilità, prevista per l'a.a. 2013/2014 dall'**art. 19, co. 1**, del **D.L. 104/2013** (L. 128/2013) è poi stata estesa agli a.a. successivi. Da ultimo, è stata estesa all'a.a. 2020/2021 dall'art. 6, co. 2, del D.L. 162/2019 (L. 8/2020);
- alle graduatorie nazionali (ora) ad esaurimento di cui all'**art. 19, co. 2**, del **D.L. 104/2013** (L. 128/2013), in cui sono stati inseriti i docenti che non fossero già titolari di contratto a tempo indeterminato nelle Istituzioni AFAM, che avessero superato un concorso selettivo per l'inclusione nelle graduatorie di istituto e che avessero maturato almeno 3 anni accademici di insegnamento presso le medesime Istituzioni alla data di entrata in vigore del decreto-legge. Tale possibilità è stata prevista dall'art. 1, co. 653, della L. 205/2017 (L. di bilancio 2018);
- alle graduatorie nazionali ad esaurimento istituite dall'**art. 1, co. 655**, della stessa **L. 205/2017**. In base alla disposizione istitutiva, in tali graduatorie sono stati inseriti i docenti che non fossero già titolari di contratto a tempo indeterminato nelle Istituzioni AFAM, che avessero superato un concorso selettivo per l'inclusione nelle graduatorie di istituto e avessero maturato, fino all'a.a. 2017/2018, almeno 3 anni accademici di insegnamento, anche non continuativi, presso le medesime Istituzioni.
- Successivamente, l'**art. 3-quater, co. 3**, del **D.L. 1/2020** (L. 12/2020) ha previsto l'inserimento nelle suddette graduatorie anche dei **soggetti che maturano la richiesta esperienza triennale entro l'a.a. 2020/2021**.

⁸⁹ Come modificato dall'art. 3, co. 1, lett. a), della L. 124/1999.

A seguito di contatti per le vie brevi con l'ufficio legislativo del Ministero dell'università e della ricerca, si è appreso che i soggetti in questione saranno, in realtà, inseriti in **nuove graduatorie**, da costituire nel corso del prossimo anno solare.

L'intenzione, dunque, sarebbe quella di attingere alle graduatorie che si formeranno a seguito di quanto disposto dall'art. 3-*quater*, co. 3, del D.L. 1/2020 (L. 12/2020) solo ove esaurite le graduatorie per soli titoli pregresse.

*Si valuti l'opportunità di esplicitare in norma primaria che i docenti che maturano l'esperienza triennale entro l'a.a. 2020/2021 saranno inseriti in nuove graduatorie, da costituire (e non più nelle graduatorie di cui all'art. 1, co. 655, della L. 205/2017, come previsto dall'art. 3-*quater*, co. 3, del D.L. 1/2020).*

Il **comma 29** dispone che gli **incarichi di docenza** attribuiti dalle Istituzioni AFAM statali per esigenze didattiche cui non si possa far fronte nell'ambito delle dotazioni organiche sono **ridotti**, a decorrere **dall'a.a. 2021/2022**, in conseguenza dell'incremento di organico disposto ai sensi del co. 26. Resta comunque ferma la durata dei contratti in essere.

A tali fini, come già accennato, le medesime istituzioni effettuano, **entro il 1 aprile 2021**, una **ricognizione degli incarichi** in parola.

A sua volta, il **comma 32** modifica la disciplina per il conferimento degli **incarichi di insegnamento per esigenze didattiche cui non si possa far fronte nell'ambito delle dotazioni organiche**, attribuiti ai sensi dell'art. 1, co. 284, della **L. 160/2019** (L. di bilancio 2020).

L'art. 1, co. 284, della **L. 160/2019** ha stabilito che per le **esigenze didattiche cui non si possa far fronte** con il personale di ruolo o con contratto a tempo determinato **nell'ambito delle dotazioni organiche**, le Istituzioni AFAM provvedono – in deroga a quanto disposto dall'art. 7, co. 5-*bis*, del d.lgs. 165/2001⁹⁰ – all'attribuzione di **incarichi di insegnamento** della durata di **un anno accademico**, rinnovabili annualmente per un **periodo massimo di 3 anni**, tramite stipula di **contratti di collaborazione continuativa**⁹¹.

⁹⁰ L'art. 7, co. 5-*bis*, del d.lgs. 165/2001, introdotto dal d.lgs. 75/2017, ha disposto il divieto per le pubbliche amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2019, di stipulare **contratti di collaborazione** che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

⁹¹ Per completezza, si ricorda che tali disposizioni hanno superato quanto previsto dall'art. 6 del regolamento emanato con DPR 143/2019, che aveva stabilito che, per le medesime esigenze, potevano essere conferiti **incarichi di insegnamento**, per un impegno annuale non superiore al

A sua volta, il co. 285 ha disposto che gli incarichi di insegnamento di cui al co. 284 **non sono conferibili al personale in servizio di ruolo** e sono attribuiti previo espletamento di procedure pubbliche che assicurino la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti. L'attribuzione dei medesimi incarichi di insegnamento non dà luogo in ogni caso a diritti in ordine all'accesso ai ruoli.

In particolare, il comma 32, novellando il co. 285 del citato art. 1 della L. 160/2019, **circoscrive il divieto** di conferimento di tali incarichi al **personale di ruolo nella medesima istituzione**.

Disposizioni in materia di procedure per il passaggio alla prima fascia dei docenti di seconda fascia in servizio da almeno 3 anni accademici nelle istituzioni AFAM

Il **comma 31** reca una **disciplina transitoria**, nelle more dell'applicazione del regolamento sul reclutamento, riguardante le procedure per il passaggio alla prima fascia riservate ai docenti di seconda fascia in servizio a tempo indeterminato da almeno 3 anni accademici.

A tal fine, inserisce 3 ulteriori periodi nell'art. 1, co. 654, della L. 205/2017 (L. di bilancio 2018).

Al riguardo si ricorda, preliminarmente, che l'art. 1, co. 654, della **L. 205/2017** ha stabilito, per quanto qui più interessa, che nelle procedure di reclutamento disciplinate dal regolamento di cui all'art. 2, co. 7, lett. e), della L. 508/1999, una **quota dei posti, compresa tra il 10% e il 20%**, è destinata al **reclutamento di docenti di prima fascia**, cui concorrono i soli **docenti di seconda fascia** in servizio a tempo indeterminato da almeno 3 anni accademici.

In particolare, si stabilisce ora che, fino all'applicazione del DPR 143/2019, le procedure per il passaggio alla prima fascia riservate ai docenti di seconda fascia in servizio a tempo indeterminato da almeno 3 anni accademici, sono disciplinate con **decreto** del Ministro dell'università e della ricerca che, nei limiti delle risorse accantonate a tal fine negli a.a. 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, può prevedere la trasformazione di tutte le cattedre di seconda fascia in cattedre di prima fascia.

La **relazione tecnica** fa presente, al riguardo, che in attuazione dell'art. 1, co. 654, della L. 205/2017, è stato accantonato, ogni anno, il 10% del budget

70% dell'impegno orario annuo previsto dal CCNL per il personale di ruolo, mediante stipula di **contratti d'opera** (art. 2222 c.c.). In particolare, si trattava, alternativamente, di:

- conferimento di incarichi a titolo retribuito di durata non superiore a 3 anni con esperti di riconosciuta qualificazione artistica e professionale;
- espletamento di procedure disciplinate con regolamento dell'Istituzione, che assicurano la valutazione comparativa di candidati e la pubblicità degli atti, finalizzate a conferire incarichi di insegnamento retribuiti, anche pluriennali.

assunzionale autorizzato. Sommando gli accantonamenti dei 3 a.a., le risorse disponibili sono pari a € 7,6 mln.

Si dispone, altresì, che la (eventuale) **quota residua** delle predette risorse, in seguito alla trasformazione di tutte le cattedre, può essere destinata, con **decreto** del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della pubblica amministrazione, al **reclutamento di direttori amministrativi** per le stesse istituzioni AFAM, nonché alla determinazione e all'ampliamento delle **dotazioni organiche dell'[Istituto Superiore di Studi Musicali Gaetano Braga di Teramo](#)** (Istituzione AFAM statale) e degli **[Istituti superiori per le industrie artistiche \(ISIA\)](#)**.

Articolo 159, commi 33-36
(Oneri per il personale dell’Agenzia Spaziale Italiana)

Il **comma 33** dell'**articolo 159** autorizza l’Agenzia Spaziale Italiana (ASI) a procedere annualmente all’assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio sino al conseguimento del valore soglia del 70 per cento relativo al rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti, con un incremento annuale della spesa di personale non superiore al 25 per cento, ferma restando la capacità di sostenere la spesa a regime verificata dall’organo interno di controllo.

Secondo il **comma 34**, l’indicatore del limite delle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le **spese complessive di personale** per rapporti di lavoro **subordinato** e forme di lavoro **flessibile**, comprensive degli oneri a carico dell’amministrazione, registrate nell’ultimo bilancio approvato, alla media delle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Tale rapporto **non può superare il valore soglia del 70 per cento**.

Dalla [Determinazione del 27 aprile 2020](#), n. 27 si evince che la dotazione organica dell’ASI è stata approvata dal Cda nella seduta del 26 marzo 2018, con il Piano triennale delle attività 2018-2020 e consta di 431 unità. Il Consiglio di amministrazione ha provveduto all’aggiornamento del piano del fabbisogno di personale per il corrispondente triennio. Nel 2018 le unità di personale in servizio sono state 262, di cui 244 assunte a tempo indeterminato e 18 a tempo determinato, come evidenziato nella successiva tabella. Le posizioni dirigenziali ASI sono complessivamente quattro, una di I fascia e tre di II fascia. Rispetto alla dotazione organica prevista dal PTA 2018-2020, il numero dei collaboratori di amministrazione di V livello evidenzia un sovrannumero di una unità: 15 dipendenti di ruolo rispetto all’organico previsto di 14 unità. L’Ente, in proposito, ha evidenziato che il complessivo profilo di collaboratore amministrativo, nei suoi vari livelli (59 posti in totale, presenti nella dotazione organica) mostra disponibilità di assunzione per ulteriori 24 unità.

Riguardo il fabbisogno di personale, il d. lgs. n. 218 del 24 novembre 2016 prevede, per gli enti di ricerca, la possibilità di assumere personale entro il limite massimo dell’80 per cento delle spese rapportato alla media delle entrate complessive dell’Ente, in riferimento agli andamenti dell’ultimo triennio.

L’Ente ha calcolato l’indice dell’onere dell’intero organico sulle entrate complessive pari a 4,50 per cento relativamente al triennio 2015-2017 e al

successivo triennio, 2016-2018, a garanzia della sostenibilità finanziaria in base allo schema seguente:

Tabella 10-Sostenibilità finanziaria relativa all'onere di spesa per il personale

Esercizi finanziari	Entrate complessive
2015	783.093.780
2016	759.594.471
2017	886.099.429
Totale complessivo delle entrate complessive accertate 2015-2017	2.428.787.680
Entrate medie del triennio 2015-2017	809.595.893
Costo totale dell'organico calcolato utilizzando i dati definiti dal Miur sul costo medio annuo	36.456.290
Indice percentuale dell'onere del costo del personale	4,50
2018	782.281.256
Totale complessivo delle entrate complessive accertate 2016-2018	2.427.975.156
Entrate medie del triennio	809.325.052
Costo totale dell'organico calcolato utilizzando i dati definiti dal Miur sul costo medio annuo	36.456.290
Indice percentuale dell'onere del costo del personale	4,50

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati estratti dalla relazione sulla gestione esercizio 2018

Nel 2018 le spese per il personale dell'Agenzia Spaziale Italiana sono state complessivamente pari a euro 21.837.910, in aumento del 7,84 per cento rispetto al pregresso esercizio 2017.

La tabella seguente registra l'andamento della spesa del personale.

Tabella 15 - Spese per il personale

Redditi da lavoro dipendente	2017	2018	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Retribuzioni	15.794.649	17.149.711	1.355.062	8,58
Altre spese per il personale	482.488	537.048	54.560	11,31
Retribuzioni lorde	16.277.137	17.686.759	1.409.622	8,66
Contributi sociali a carico dell'ente	3.972.760	4.151.151	178.391	4,49
Totale redditi da lavoro dipendente	20.249.897	21.837.910	1.588.013	7,84

Fonte: elaborazione Corte dei conti

L'incidenza della spesa per il personale sulle spese correnti è pari al 3,41 per cento (2,78 per cento nel 2017); la spesa media unitaria del personale (tabella n. 10) risulta in aumento del 2,08 per cento, attestandosi nel 2018 ad euro 83.351. L'incidenza del costo del personale sull'attività operativa, relativamente alle prestazioni istituzionali nel campo dei sistemi spaziali, è del 3,23 per cento.

L'ASI, in aggiunta al personale in pianta stabile, per far fronte a temporanee esigenze tecnico organizzative determinate dalle attività programmate nell'ambito di alcune unità operative, mediante procedura negoziata, ha fatto ricorso al servizio di somministrazione di personale a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ed ha stipulato 40 contratti di lavoro interinale (nel 2017 erano stati n. 14). La seguente tabella definisce i tempi di tali contratti, operativi nel corso dell'esercizio 2018.

Tabella 17 - Contratti di somministrazione

Durata contratti di somministrazione 2018	Numero contratti
Dal 15 gennaio al 3 agosto	15
Dal 10 settembre al 30 novembre	13
Dal 1° dicembre al 19 dicembre	12
Totale contratti di somministrazione	40

Fonte: elaborazione Corte dei conti

L' impegno complessivo per i contratti di somministrazione è stato pari ad euro 700 mila (nel 2017 erano stati pari ad euro 660.000), di cui sono stati pagati euro 556.051 (nel 2017 ne erano stati pagati euro 554.372).

L'ASI, inoltre, ha conferito 13 incarichi esterni ad 11 soggetti diversi, di cui 4 collaborazioni coordinate e continuative; 4 collaborazioni a titolo gratuito; 4 collaborazioni occasionali e 1 incarico di ricerca.

Il totale dei relativi compensi lordi è ammontato ad euro 270.998, maggiori del 29,39 per cento rispetto al 2017. Dal confronto fra il 2017 e il 2018 emerge un decremento del numero dei contratti a fronte di un sensibile incremento del loro costo complessivo, con un conseguente innalzamento dell'importo medio pro-capite: le ragioni di tale fenomeno sono ascrivibili almeno in parte, ad un incremento delle collaborazioni occasionali, con specifico riferimento ad un incarico di ricerca particolarmente oneroso.

Tabella 19 - Collaborazioni e consulenze

Tipologie di collaborazioni e consulenze	2017	2018	Variazione assoluta	Variazione percentuale
	Compensi lordi	Compensi lordi		
Co.Co.Co	155.328	154.560	-768	-0,49
Collaborazione occasionale	19.954	97.729	77.775	389,77
Assistenza tecnica e amm.va	34.158	18709	-15.449	-45,23
Totale	209.440	270.998	61.558	29,39

Fonte: ASI

Si vedano le pagine 20-31 per ulteriori ragguagli.

Il **comma 33** prevede che, in caso di indicatore **superiore** al valore soglia, l'Agenzia adotta un percorso di **graduale riduzione annuale** del valore dell'indicatore fino al conseguimento, entro il 2025, del predetto valore soglia. A decorrere dal 2025, in caso di indicatore **superiore** al limite del 70 per cento, l'Agenzia **non può procedere** ad assunzioni di personale fino al conseguimento del predetto valore soglia. L'Agenzia, al fine di assicurare il rispetto dell'indicatore, la sostenibilità a regime della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, definisce le proprie **esigenze assunzionali** tenendo anche conto della **dinamica retributiva** collegata al riconoscimento delle fasce stipendiali previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il **comma 35** prevede che, nell'ipotesi di conseguimento del valore soglia del 70 per cento, di cui al comma 33, primo periodo, il limite al **trattamento accessorio** del personale (l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, non può superare il corrispondente importo determinato per il 2016), è adeguato, in aumento o

in diminuzione, per garantire l'**invarianza del valore medio pro-capite**, riferito al 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il **personale in servizio al 31 dicembre 2018**. Gli oneri conseguenti all'incremento dei fondi trovano copertura a valere sulle risorse di bilancio dell'Agenzia garantendo, in ogni caso, il rispetto della percentuale del 70 per cento e dell'equilibrio di bilancio.

Il **comma 36** esonera l'Agenzia Spaziale Italiana dall'applicazione delle disposizioni relative alla limitazione delle spese per il personale stabilite per gli enti pubblici di ricerca.

Il co. 2 dell'articolo 9 del d.lgs. n. 218/2016 ha previsto che l'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente pubblico di ricerca come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento.

Il co. 4 ha previsto che il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

Il co. 5 ha previsto che le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo determinato devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dall'Organo di vertice che dimostrino la capacità a sostenere gli oneri finanziari assunti.

Il co. 6 ha determinato i criteri per il calcolo dell'indicatore del limite massimo alle spese di personale:

- a) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;
- b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;
- c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca.

Articolo 159, comma 37
(Assunzioni presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

Il comma 37 dell'articolo 159 autorizza il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad assumere a tempo indeterminato, nel biennio 2021-2022 - in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e senza il previo espletamento delle procedure di mobilità richieste – 28 unità di personale. A tal fine è autorizzata la spesa di 292.043 euro per il 2021 e di 1.168.172 euro a decorrere dal 2022.

Nel dettaglio, la disposizione in commento, allo scopo di garantire l'espletamento delle funzioni istituzionali del Ministero, autorizza lo stesso a bandire procedure concorsuali pubbliche per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, con corrispondente incremento della vigente dotazione organica, del seguente personale:

- **1 unità di livello dirigenziale non generale;**
- **18 unità di personale non dirigenziale** da inquadrare nell'area III, fascia retributiva **F1**;
- **9 unità di personale non dirigenziale** da inquadrare nell'area II, fascia retributiva **F2**.

Le predette assunzioni, come accennato, avvengono in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e **senza il previo espletamento delle procedure di mobilità relative al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse** (di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001⁹²).

Per le suddette finalità è autorizzata la **spesa** di 292.043 euro per il 2021 e di 1.168.172 a decorrere dal 2022 a valere sul fondo per le assunzioni di personale di cui all'articolo 158 (alla cui scheda di lettura si rinvia).

⁹² Il richiamato art. 30 disciplina la possibilità di ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, dietro domanda di trasferimento del dipendente e, in generale, con assenso dell'amministrazione di appartenenza. Tuttavia - fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche - per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza. Inoltre, nell'ambito dei rapporti di lavoro, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune, ovvero, a distanza non superiore a 50 chilometri dalla sede in cui il dipendente è adibito.

La **Relazione tecnica** allegata al disegno di legge evidenzia che gli oneri assunzionali sono stati quantificati a partire dalle retribuzioni pro capite (lordo Stato) riportate nella tabella seguente, precisando che, in considerazione dei necessari tempi tecnici di espletamento delle procedure concorsuali, si prevede che il contingente di personale in questione non possa essere assunto prima del 1° ottobre 2021 (rateo di spesa pari ad euro 292.043).

Qualifica	Retribuzione pro capite	Unità	Onere anno 2021 (rateo)	Onere anno 2022 (regime)
Dirigente di seconda fascia	119.095,26	1	29.773,82	119.095,26
Area terza – F1	40.837,75	18	183.769,88	735.079,51
Area seconda – F2	34.888,58	9	78.499,31	313.997,23
TOTALE		28	292.043	1.168.172

Articolo 160, commi 1-2
(Assunzioni presso l'AGEA)

Il **comma 1** dell'**articolo 160** autorizza l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA), per il biennio 2021-2022, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, a bandire **procedure concorsuali pubbliche** e, conseguentemente ad assumere con contratto di lavoro a tempo **indeterminato** (anche utilizzando le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali e nel rispetto dei limiti previsti a legislazione vigente) **6 unità** di personale di livello **dirigenziale non generale**, nonché **55 unità** di **personale non dirigenziale** appartenenti all'Area C posizione economica C1, nell'ambito della vigente dotazione organica dell'Agenzia relativa al personale non dirigenziale. A tal fine, la dotazione organica dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura è incrementata di 4 posizioni di livello dirigenziale non generale.

Il **comma 1** riconduce tale autorizzazione alla finalità di garantire il mantenimento dei requisiti di riconoscimento previsti dal regolamento delegato (UE) n. 907/2014 e dal regolamento di esecuzione (UE) n. 908/2014 nonché di adeguare la propria struttura organizzativa allo svolgimento delle funzioni ad essa attribuite dal d.lgs. n. 74/2018 e agli ulteriori e innovativi compiti derivanti dall'attuazione delle misure di sostegno economico disposte nel contesto emergenziale determinato dal Covid-19.

Il **comma 2** autorizza la spesa di euro 1.910.000 per il 2021 e di euro 3.819.000 a decorrere dal 2022 per far fronte agli oneri relativi alle predette assunzioni.

Articolo 160, commi 3-6 *(Assunzioni presso l’Agenzia nazionale per i giovani)*

I commi 3-6 dell’articolo 160 in commento **autorizzano** l’**Agenzia nazionale per i giovani** a **bandire**, nel corso del **2021**, **procedure concorsuali pubbliche** e ad **effettuare conferimenti di incarichi** al fine di incrementare la propria dotazione organica in modo da poter assicurare la piena operatività della stessa Agenzia in qualità di responsabile della gestione in Italia del Corpo europeo di solidarietà.

In tal senso, nel 2021, l’**Agenzia nazionale per i giovani (ANG)** è autorizzata a bandire procedure concorsuali pubbliche e, conseguentemente, ad assumere con contratti di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta alle ordinarie facoltà assunzionali, in modo da poter assicurare la piena operatività della stessa Agenzia in qualità di responsabile della gestione in Italia del [Corpo europeo di solidarietà](#) (istituito dal Regolamento 2018/1475 del 2 ottobre 2018). Più in particolare l’incremento della dotazione organica autorizzato è di:

- 14 unità, di cui una di livello dirigenziale non generale, 6 di Area terza e 7 di area seconda,
- un contingente di ventuno unità di personale, di cui due unità con qualifica dirigenziale di livello non generale e diciannove unità di personale non dirigenziale di cui nove da inquadrare nell’area terza, di cui 4 in posizione economica F3 e 5 in posizione economica F1 e dieci nell’area seconda, posizione economica F2.

L’Agenzia Nazionale per i Giovani è un ente governativo, vigilato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla Commissione Europea, istituito dal Parlamento italiano con legge n. 15 del 2007 in attuazione della [Decisione 1719/2006/CE](#) del Parlamento Europeo e del Consiglio d’Europa. È un ente di diritto pubblico dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, gestionale, patrimoniale, finanziaria e contabile. Come previsto dall’art. 2 dello Statuto: promuove la cittadinanza attiva dei giovani, e in particolare la loro cittadinanza europea; sviluppa la solidarietà, la tolleranza fra i giovani per rafforzare la coesione sociale; favorisce la conoscenza, la comprensione e l’integrazione culturale tra i giovani di Paesi diversi; contribuisce allo sviluppo della qualità dei sistemi di sostegno alle attività dei giovani ed allo sviluppo della capacità delle organizzazioni della società civile nel settore della gioventù; favorisce la cooperazione nel settore della gioventù a livello locale, nazionale ed europeo.

L’**Agenzia gestisce in Italia i programmi europei** Erasmus+, *Youth in Action* e Corpo Europeo di Solidarietà e attraverso la loro implementazione in Italia, dà attuazione alla strategia dell’Unione europea per la gioventù 2019-2027. Per il

tramite dei beneficiari (enti pubblici, associazioni o gruppi informali), offre ai ragazzi dai 13 ai 30 anni opportunità ed occasioni in tema di mobilità, formazione, educazione, volontariato e scambio.

Attraverso **risorse nazionali** del Fondo Politiche Giovanili realizza interventi e iniziative volte alla promozione del talento della creatività giovanile e/o dirette a favorire l'inclusione di giovani in situazione di disagio sociale ed economico; favorisce la partecipazione e il coinvolgimento dei giovani ad appuntamenti istituzionali riguardanti le politiche giovanili e il dialogo tra i giovani e le istituzioni. Gestisce il primo *network* istituzionale radiofonico under30 ANG inRadio presente in 13 regioni, con 44 presidi e 600 giovani attivi (fonte: [sito istituzionale](#) dell'Agenzia nazionale per i giovani).

Per quanto riguarda la **dotazione organica dell'Agenzia**, la Tabella n. 42 allegata al D.p.c.m. 22 gennaio 2013 di rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di alcuni Ministeri, enti pubblici non economici ed enti di ricerca, in attuazione dell'art. 2 del decreto legge n. 95 del 2012, riporta 31 unità (di cui 2 dirigenti) quale totale complessivo, riferito alla dotazione organica dell'ANG.

Ai sensi del **comma 4**, il reclutamento del predetto personale avviene mediante uno o più concorsi pubblici da espletare anche in deroga alle disposizioni vigenti in materia di mobilità tra pubbliche amministrazioni (art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 relativo al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse), di concorsi pubblici unici e di assorbimento di graduatorie degli idonei di altre procedure concorsuali (art. 4, commi 3-*quinquies* e 3-*sexies*, del decreto legge n. 101 del 2013) nonché in deroga a quanto previsto dall'art. 35, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001 in merito alla facoltà data alle amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, di rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM).

Resta in ogni caso ferma la possibilità da parte ANG di avvalersi delle modalità semplificate e delle misure di riduzione dei tempi di reclutamento previste dalla normativa vigente, in particolare delle misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione (di cui all'art. 3 della legge n. 56 del 2019), nonché delle modalità semplificate (di cui all'art. 248 del decreto legge n. 34 del 2020 che ha previsto l'utilizzo di strumenti informatici e digitali per le prove concorsuali e lo svolgimento delle prove anche presso sedi decentrate).

Inoltre, per il **reclutamento del personale di qualifica non dirigenziale**, entro il 2021 e nei limiti sopra indicati, l'Agenzia può procedere alla stabilizzazione del personale in conformità con le disposizioni dell'art. 20, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017, che dettano disposizioni in merito, rispettivamente, ad una specifica procedura di stabilizzazione del suddetto personale in possesso di determinati requisiti, che le amministrazioni possono attuare (tranne talune eccezioni) sino al 31 dicembre 2021, e

all'espletamento di specifiche procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, attuabili sino al 31 dicembre 2020.

Ancora, ai sensi del **comma 5**, fino al completamento delle procedure per il reclutamento del personale di qualifica dirigenziale, l'**ANG è autorizzata a reclutare una unità di personale di livello dirigenziale non generale** mediante conferimento di incarichi a personale non inserito nel Ruolo dei dirigenti, purché si tratti di personale dipendente delle amministrazioni di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti (ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001). Gli incarichi conferiti hanno durata annuale, sono rinnovabili per un massimo di due volte e, comunque, cessano alla data dell'entrata in servizio dei vincitori del concorso bandito dall'Agenzia. Gli incarichi conferiti non costituiscono titolo né requisito valutabile ai fini della procedura concorsuale bandita dall'Agenzia.

Il **comma 6** contiene l'**autorizzazione di spesa** per le predette assunzioni. Gli oneri sono stati quantificati per il primo anno (2021) per euro 259.065, in considerazione dei necessari tempi tecnici di espletamento delle procedure concorsuali (decorrenza assunzioni 1° ottobre 2021) e a regime, a decorrere dall'anno 2022, per euro 1.036.258.

Articolo 162
*(Stabilizzazioni delle assunzioni nelle
zone colpite da eventi sismici)*

L'**articolo 162** incrementa di 52 milioni di euro annui, a partire dall'anno 2022, le risorse previste per stabilizzare le assunzioni effettuate a tempo determinato presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e gli enti locali dei territori colpiti dagli eventi sismici del 2009 (Abruzzo), del 2012 (Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto) e del 2016 (Centro Italia).

L'articolo 57, ai commi 3 e 3-bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, oggetto di modifica, provvede, dal 1° novembre 2020, alla **stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato** dalle regioni e dagli enti locali dei territori colpiti dal sisma del 2009 in Abruzzo, dal sisma 2016- 2017 in Centro Italia e dal sisma 2012 in Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto, e degli enti parco nazionali dei comuni colpiti dal sisma 2016-2017 (comma 3).

Il citato art. 57 istituisce, inoltre, presso il Ministero dell'economia e delle finanze (MEF), a decorrere dall'anno 2020, un Fondo, con una dotazione annua pari a 5 milioni di euro per l'anno 2020, e pari a 30 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2021, finalizzato al concorso degli oneri derivanti dalle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 3 (comma 3- bis).

Per maggiori approfondimenti si veda anche il seguente [link](#).

L'**articolo 162** provvede, a decorrere dall'anno 2022, ad **incrementare di 52 milioni di euro annui** le risorse previste nel predetto Fondo istituito presso il MEF; in tal modo, dall'anno 2022 ai già stanziati 30 milioni annui, si aggiungono 52 milioni di euro, portando così la dotazione annua prevista a **complessivi 82 milioni di euro (lettera a)**.

Viene, inoltre, soppressa la previsione relativa alla copertura degli oneri previsti pari a 30 milioni di euro per l'anno 2021 a carico delle risorse destinate alle proroghe dei contratti a tempo determinato del personale in servizio presso le citate strutture e amministrazioni coinvolte (**lettera b**)).

Conseguentemente, gli oneri complessivi ammontano a 30 milioni di euro per l'anno 2021 e 52 milioni di euro a decorrere dal 2022

Le lettere a)-c) del comma 3-bis dell'art. 57 del D.L. 104/2020, oggetto di modifica, per la **copertura degli oneri determinati dalla stabilizzazione dei contratti a tempo determinato** citati ha provveduto nel modo seguente: quanto a 5 milioni di euro annui, per l'anno 2020, mediante riduzione delle risorse di cui all'art. 114, comma 4, del decreto-legge citato (lett. a); quanto a 30 milioni di euro annui per l'anno 2021, mediante utilizzo delle risorse destinate alle proroghe dei

contratti a tempo determinato del personale in servizio presso le strutture e le amministrazioni (di cui sopra) (lett. b, che viene soppressa dall'articolo in esame); quanto a 30 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2022, si provvede: per 10 milioni di euro annui, mediante riduzione delle risorse di cui al citato art. 114, comma 4, per 20 milioni di euro per l'anno 2022, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica (art. 10, comma 5, del decreto-legge 282/2004), e per 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, mediante corrispondente riduzione del Fondo per esigenze indifferibili (art. 1, comma 200, legge 190/2014).

Articolo 163 (*Poli territoriali avanzati*)

L'**articolo 163** istituisce i **Poli territoriali avanzati** in ogni regione per lo **svolgimento decentrato dei concorsi pubblici** e per garantire spazi di lavoro comune e di formazione per i dipendenti pubblici. Si prevede, a tal fine, l'utilizzo degli **immobili pubblici** e dei **beni immobili confiscati alla criminalità organizzata**.

Inoltre, **vengono abrogate** alcune delle disposizioni introdotte dalla L. 56/2019 (art. 2, commi da 1 a 4) relative in particolare all'introduzione di sistemi di **verifica biometrica dell'identità** e di **videosorveglianza degli accessi** per la verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Contestualmente è disposta l'attribuzione, per il 2021, delle relative **risorse disponibili in conto residui** alla Presidenza del Consiglio per le finalità della disposizione in commento.

Il **comma 1** prevede che il **Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio provveda ad istituire i **Poli territoriali avanzati**, presso ogni **regione** e nelle **province autonome** di Trento e Bolzano con le seguenti finalità:

- **svolgere in modalità decentrata** e digitale i concorsi disciplinati dagli artt. 4, c. 3-*quinquies*, del D.L. 101/2013 e 35, c. 5, del D.Lgs. 165/2001 che dispongono, rispettivamente, per le amministrazioni dello Stato, le agenzie e gli enti pubblici non economici, l'espletamento di **concorsi pubblici unici** per il reclutamento di dirigenti e figure professionali comuni ai predetti soggetti, e per le restanti amministrazioni la possibilità di ricorrere, per le proprie procedure selettive, all'ausilio della Commissione RIPAM per lo svolgimento di taluni compiti (fatte salve le competenze proprie delle commissioni esaminatrici);
- **sostenere l'organizzazione flessibile** del lavoro pubblico;
- **sostenere la formazione** del personale pubblico.

La natura dei Poli territoriali avanzati (PTA) è stata illustrata dal Ministro per la pubblica amministrazione nell'audizione informale sull'individuazione delle priorità nell'utilizzo del Recovery Fund, svolta presso la Commissione Lavoro della Camera il 22 settembre 2020.

Secondo quanto riportato dal Ministro, l'istituzione dei PTA è una delle tre macro-attività previste nell'ambito della riforma dei processi di reclutamento avviata dalla Funzione pubblica e volta alla semplificazione e innovazione delle procedure di reclutamento per le PA (le altre attività riguardano le procedure di reclutamento pubblico su modello europeo e il piano straordinario di reclutamento).

IPTA svolgono anche le funzioni di spazi condivisi di lavoro per le amministrazioni pubbliche e di *Hub* per l'innovazione e la modernizzazione della P.A (si veda il documento acquisito dalla Commissione lavoro in occasione dell'audizione: [Programma di Innovazione Strategica della PA](#)).

Per il reperimento degli spazi per l'allestimento dei Poli territoriali, si prevede anche il recupero, riuso e cambio di utilizzo degli **immobili pubblici** e dei **beni immobili confiscati alla criminalità organizzata**.

Per tali fini, il **comma 2** prevede che il Dipartimento della funzione pubblica possa stipulare accordi con l'Agenzia del Demanio, l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, e con le altre amministrazioni titolari di beni immobili idonei a ospitare i PTA.

Per le finalità di cui alla norma in commento, il **comma 3** attribuisce, per il 2021, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – previa ricognizione dei fabbisogni – le risorse disponibili in conto residui attualmente destinate (ex art. 2, c. 5, della L. 56/2019) all'attuazione di alcune delle misure finalizzate alla prevenzione dell'assenteismo dei dipendenti pubblici (di cui ai commi da 1 a 4 dell'articolo 2 della L. 59/2016 – v. *infra*), che **sono conseguentemente abrogate** dal successivo **comma 4 dell'articolo in commento**.

I richiamati **commi da 1 a 4 dell'articolo 2 della L. 56/2019** (c.d. legge concretezza) – di cui il comma 4 dell'articolo in esame dispone, come detto, **l'abrogazione** - hanno previsto **l'introduzione** di sistemi di **verifica biometrica dell'identità** e di **videosorveglianza degli accessi** per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro. Dall'ambito di applicazione dei suddetti sistemi sono esclusi il personale in regime di diritto pubblico, i dipendenti titolari di un rapporto agile, nonché il personale degli istituti scolastici ed educativi e i dirigenti scolastici, mentre sono inclusi i dirigenti, fatta salva la summenzionata esclusione per le categorie in regime di diritto pubblico.

Si valuti l'opportunità, per una maggiore chiarezza normativa, di esplicitare nella rubrica dell'articolo l'abrogazione delle disposizioni della L. 59/2016, disposta dal comma 4.

Ai fini dell'attuazione dei predetti sistemi, il **comma 5** del medesimo articolo 2, ha istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un apposito fondo, con una dotazione di 35 milioni di euro per il 2019, il cui utilizzo è stabilito con appositi DPCM che **destinano fino al 20 per cento di tali risorse** alla realizzazione di strutture tecnologicamente

avanzate per lo svolgimento dei concorsi pubblici (ex art. 18, c. 1-*sexies*, D.L. 162/2019).

Articolo 164 (Incremento delle risorse per la contrattazione collettiva del pubblico impiego)

L'articolo 164 incrementa di 400 milioni di euro, a decorrere dal 2021, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva nazionale e ai miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico

In particolare, la disposizione modifica gli importi degli oneri per la contrattazione stabiliti dall'articolo 1, comma 436, della L. 145/2018 per il triennio 2019-2021, prevedendo che **le risorse finanziarie destinate al suddetto scopo siano pari, dal 2021, a 3.775 milioni di euro annui** (in luogo dei 3.375 attualmente previsti).

Gli importi sopra indicati per ciascun anno sono da intendersi comprensivi degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

Di seguito, la tabella riportata nella **Relazione tecnica** al disegno di legge che indica le risorse a carico del bilancio dello stato per i rinnovi contrattuali e i miglioramenti economici del personale in regime di diritto pubblico (in milioni di euro)

	2019	2020	A decorrere dal 2021
Legge 145/2018	1.100	1.425	1.775
Legge 160/2019		325	1.600
Integrazione prevista dal ddl bilancio 2021			400
Totale risorse	1.100	1.750	3.775

(milioni di euro)

• Contrattazione collettiva ed automatismi stipendiali

Un blocco economico della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti fu disposto dall'art. 9 del D.L. 78/2010 che aveva previsto che non si desse luogo (senza possibilità di recupero delle componenti retributive) alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e congelò (per il

triennio 2011-13) il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti pubblici (compreso il trattamento accessorio, fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale), con inapplicabilità dei meccanismi di progressione stipendiale.

Il suddetto blocco venne prorogato fino al 31 dicembre 2014 dal D.P.R. 122/2013 e successivamente, fino al 31 dicembre 2015 dall'art. 1, c. 254-256 della L. 190/2014 (legge di stabilità 2015).

La prospettiva di rinnovi contrattuali nel pubblico impiego riemerse - dietro impulso della sentenza della Corte costituzionale n. 178 del 2015 - con l'art. 1, c. 466 della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), che a tal fine quantificava in 300 milioni annui dal 2016 (per il triennio 2016-2018) gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa nel bilancio statale pluriennale.

Successivamente, l'art. 1, c. 365, della L. 232/2016 (legge di bilancio 2017) ha istituito un Fondo (con una dotazione di 1,48 miliardi di euro per il 2017 e 1,93 miliardi di euro a decorrere dal 2018) con alcune finalità, tra cui il finanziamento della contrattazione collettiva nel pubblico impiego.

Al superamento del blocco economico della contrattazione collettiva nel pubblico impiego si perviene con la legge di bilancio per il 2018. L'art. 1, c. 679 e 681-684, della L. 205/2017, infatti, determina gli oneri complessivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione collettiva nazionale per il pubblico impiego per il triennio 2016-2018.

In particolare, vengono destinati alla copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale nelle amministrazioni pubbliche ed ai miglioramenti economici del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche in regime di diritto pubblico 300 milioni di euro per il 2016, 900 milioni per il 2017 e 2.850 milioni dal 2018.

Tali complessive somme annuali corrispondono ad incrementi retributivi rispettivamente pari a: 0,36 per cento per il 2016; 1,09 per cento per il 2017; 3,48 per cento per il 2018 (assumendo come termine di raffronto l'ammontare retributivo dato dal trattamento economico principale ed accessorio per il 2015, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale).

Da ultimo, il richiamato art. 1, c. 436-441, della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019), come modificato, da ultimo, dall'art. 1, c. 127, della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) ha rideterminato gli oneri complessivi - pari a 1.100 milioni di euro per il 2019, 1.750 milioni per il 2020 e 3.375 milioni dal 2021 - per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019-2021 del pubblico impiego e per i miglioramenti economici per il personale statale in regime di diritto pubblico. Nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al medesimo triennio, si è disposto (a valere sulle predette risorse):

- l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale a favore del personale destinatario dei suddetti contratti e provvedimenti negoziali;
- l'erogazione dell'elemento perequativo *una tantum* previsto per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche dai relativi CCNL 2016-2018 (terminata il 31 dicembre 2018);

- l'incremento delle risorse destinate agli istituti normativi ed ai trattamenti economici accessori del personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Articolo 165, comma 5 (Rapporto di lavoro dei collaboratori scolastici)

L'articolo 165, comma 5, prevede la trasformazione a tempo pieno, dal 1° gennaio 2021, del contratto di lavoro di 4.485 collaboratori scolastici già assunti a tempo parziale dal 1° marzo 2020, nonché l'assunzione a tempo pieno, dal 1° settembre 2021, sino ad un massimo di 45 unità, di ulteriori collaboratori scolastici. Conseguentemente, autorizza la spesa necessaria.

Al riguardo si ricorda, preliminarmente, che l'art. 2, co. 5, lett. da *a*) ad *e*), del **D.L. 126/2019** (L. 159/2019), modificando i co. da *5-bis* a *5-quater* dell'art. 58 del D.L. 69/2013 (L. 98/2013), inseriti dall'art. 1, co. 760, della L. di bilancio 2019 (L. 205/2018), e inserendo nello stesso i co. *5-quinquies* e *5-sexies*:

- ha differito (dal 1° gennaio) al **1° marzo 2020** il termine a partire dal quale i servizi di pulizia e ausiliari nelle scuole statali sono svolti esclusivamente da personale dipendente appartenente al profilo di collaboratore scolastico (co. *5-bis*);
- ha modificato la disciplina – dettata dalla stessa L. di bilancio 2019 – per la stabilizzazione nel profilo di collaboratore scolastico del personale delle imprese di pulizia **assunto a tempo indeterminato** e impegnato nell'erogazione dei medesimi servizi per **almeno 10 anni**, anche non continuativi, purché inclusivi di 2018 e 2019. In particolare, ha sostituito alla procedura selettiva per titoli e colloquio una **procedura selettiva per soli titoli**, disponendo che la stessa riguarda l'assunzione di **11.263 collaboratori scolastici** (co. *5-ter*);
- ha confermato che le assunzioni all'esito della procedura selettiva sono autorizzate anche a tempo parziale e che i rapporti instaurati a tempo parziale non possono essere trasformati in rapporti a tempo pieno, né può esserne incrementato il numero di ore lavorative, se non in presenza di risorse certe e stabili. Al contempo, ha previsto che, **nel limite complessivo di 11.263 unità**, i **posti eventualmente residuati** all'esito della stessa procedura sono **utilizzati per il collocamento – a domanda**, e **nell'ordine di una apposita graduatoria nazionale** formulata sulla base del punteggio già ottenuto nell'ambito della medesima procedura – di **soggetti assunti a tempo parziale ovvero risultati in soprannumero nella provincia**, in virtù della propria posizione in graduatoria⁹³ (co. *5-quater*);
- ha previsto che, sempre nell'ambito del numero complessivo di 11.263 posti, per l'**a.s. 2020/2021** sono avviate, *una tantum*, operazioni di **mobilità straordinaria, a domanda** – disciplinate da apposito accordo sindacale, e riservate al personale assunto con la procedura selettiva – **sui posti eventualmente ancora residuati** all'esito della procedura di chiamata dall'apposita graduatoria nazionale (co. *5-quinquies*);

⁹³ La previsione appare finalizzata a consentire spostamenti fra province o fra posizioni.

- ha disposto che, **dopo** le operazioni di mobilità straordinaria per l'a.s. 2020/2021, il Ministero è autorizzato ad avviare una **seconda procedura selettiva** per titoli per la **copertura** – a decorrere **dal 1° gennaio 2021** – dei **posti eventualmente residuati**. Può partecipare alla seconda procedura il personale impegnato nell'erogazione dei medesimi servizi di pulizia e ausiliari per **almeno 5 anni**, anche non continuativi, purché inclusivi del 2018 e del 2019, in qualità di dipendente, non solo a tempo indeterminato (come nel caso della prima procedura selettiva), ma **anche a tempo determinato**, di imprese titolari di contratti per lo svolgimento dei medesimi servizi (co. 5-*sexies*).

La disciplina applicativa relativa alla prima procedura selettiva è stata adottata con [D.I. 1074 del 20 novembre 2019](#) (qui un [errata corrige](#) all'allegato).

Il bando è stato emanato con [D.D. 2200 del 6 dicembre 2019](#). Il termine per la presentazione della domanda era poi stato prorogato con [D.D. 2318 del 20 dicembre 2019](#)⁹⁴.

Successivamente, l'art. 20 del **D.L. 9/2020** – il cui contenuto è stato poi riversato nell'art. 121-*bis* del **D.L. 18/2020** (L. 27/2020, che ha previsto l'abrogazione del D.L. 9/2020, facendo salvi gli effetti giuridici prodotti) - ha previsto che i collaboratori scolastici che avrebbero dovuto prendere servizio il 1° marzo 2020 nelle scuole chiuse a causa dell'emergenza sanitaria legata al COVID-19 avrebbero sottoscritto **il contratto di lavoro e preso servizio**, dalla medesima data, **provvisoriamente**, presso gli **ambiti territoriali degli uffici scolastici regionali** in attesa di essere assegnati presso la sede di destinazione.

Con [D.D. 573 del 18 maggio 2020](#) (di cui è stato dato [avviso](#) nella Gazzetta ufficiale – IV serie speciale n. 40 del 22 maggio 2020) sono state disciplinate le modalità di predisposizione della **graduatoria nazionale** finalizzata al conferimento dei posti interi residuati all'esito della procedura selettiva indetta con D.D. 2200/2019 ai partecipanti destinatari di assunzioni a tempo parziale al 50% ovvero risultati in soprannumero nella provincia in virtù della propria posizione in graduatoria.

L'inserimento nella graduatoria nazionale doveva avvenire a domanda degli interessati, sulla base del punteggio già acquisito nelle graduatorie provinciali di provenienza.

Dovevano essere altresì inseriti d'ufficio nella graduatoria nazionale, limitatamente alla provincia della graduatoria di inserimento, coloro che, all'esito della procedura di cui al D.D. 2200/2019, non erano stati destinatari di proposta di immissione in ruolo a tempo parziale al 50% in quanto soprannumerari nella graduatoria provinciale per carenza di posti disponibili qualora, nel corso della procedura nazionale, si fossero evidenziate ulteriori disponibilità nella provincia di inclusione per l'immissione in ruolo con contratto a tempo parziale al 50%.

In particolare, il decreto, evidenziato che, a seguito dello svolgimento della prima procedura selettiva, il numero di **posti interi residuati e disponibili** a livello

⁹⁴ Il 5 febbraio 2020, [rispondendo](#) all'interrogazione a risposta immediata 3-01282, il rappresentante del Governo aveva fatto presente che erano state inoltrate **12.977 istanze**.

provinciale, nell'ambito del numero complessivo di 11.263 posti, era pari a **1.817**, li ha ripartiti fra province sulla base dei posti in ciascuna residuati⁹⁵.

La [graduatoria nazionale](#) è stata approvata, in prima istanza, con [D.D. 686 del 16 giugno 2020](#), e poi rettificata e sostituita con [D.D. 713 del 24 giugno 2020](#).

Essa include **391 soggetti** (a fronte di 485 istanze pervenute).

Da ultimo, con [Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sottoscritto il 3 agosto 2020](#), è stata disciplinata la mobilità straordinaria del personale ATA assunto con le procedure di internalizzazione dal 1° marzo 2020 nel profilo professionale del collaboratore scolastico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Conseguentemente, con [nota 25403 del 24 agosto 2020](#), il Ministero dell'istruzione ha fatto presente che le domande per la partecipazione alla procedura potevano essere inviate dal 25 al 31 agosto 2020 e che la procedura doveva concludersi entro il 13 settembre 2020.

Nello specifico, il comma 5 dispone che, al fine di trasformare a tempo pieno il contratto di lavoro di 4.485 collaboratori scolastici assunti in ruolo a tempo parziale a decorrere dal 1° marzo 2020, all'esito della procedura selettiva di cui si è detto, nonché di assumere a tempo pieno, a decorrere dal 1° settembre 2021, sino ad un massimo di 45 unità che nella medesima procedura selettiva siano risultati in sovrannumero nella provincia in virtù della propria posizione in graduatoria, il Ministero dell'istruzione è autorizzato, oltre le ordinarie facoltà assunzionali, a coprire **2.288 posti vacanti e disponibili** nell'organico di diritto del personale ATA e non coperti a tempo indeterminato nell'a.s. 2020/2021.

Dispone, altresì, che le supplenze eventualmente conferite sui predetti posti prima dell'entrata in vigore della legge di bilancio restano confermate per la durata delle stesse.

A tal fine, autorizza la spesa di € 56,17 mln nel 2021, € 56,91 mln per ciascuno degli anni dal 2022 al 2028, € 60,76 mln nel 2029, € 61,56 mln nel 2030, ed € 61,62 mln a decorrere dal 2031.

⁹⁵ La domanda per l'inserimento nella graduatoria nazionale doveva essere presentata entro 15 giorni dalla data di pubblicazione del decreto sul sito del Ministero e degli Uffici scolastici regionali interessati. Al riguardo, con [nota prot. 12254 del 18 maggio 2020](#) era stato chiarito che il termine decorreva dal 22 maggio 2020 e scadeva il 6 giugno 2020.

Articolo 165, commi 6 e 7 *(Assistenti tecnici nelle scuole del primo ciclo)*

L'**articolo 165, comma 6**, prevede la proroga fino al **30 giugno 2021** – termine dell'a.s. 2020/2021 – dei contratti a tempo determinato sottoscritti con **assistenti tecnici** da utilizzare nelle **scuole dell'infanzia** e nelle **scuole del primo ciclo**, in scadenza a dicembre 2020.

Il **comma 7**, al fine di assicurare stabilmente la presenza di assistenti tecnici nei medesimi ordini e gradi di scuole, incrementa la relativa dotazione organica a decorrere dall'a.s. 2021/2022.

Al riguardo si ricorda, preliminarmente, che l'**art. 230-bis del D.L. 34/2020** (L. 77/2020) – riproponendo sostanzialmente quanto previsto fino al termine delle attività didattiche dell'a.s. 2019/2020 dall'art. 120, co. 4 e 5, del D.L. 18/2020 (L. 27/2020) – ha autorizzato le scuole dell'infanzia e le scuole del primo ciclo a sottoscrivere, nei mesi da settembre a dicembre 2020, contratti a tempo determinato fino al 31 dicembre 2020, nel limite complessivo di **1.000 unità**, con assistenti tecnici, al fine di assicurare la funzionalità della strumentazione informatica, nonché il supporto all'utilizzo delle piattaforme multimediali per la didattica⁹⁶. Gli oneri relativi sono stati stimati in € 9,3 mln per il 2020.

Ha, altresì, previsto che il relativo contingente doveva essere ripartito tra le istituzioni scolastiche, tenuto conto del numero di studenti, con **decreto** del Ministro dell'istruzione.

In attuazione, è intervenuto il [DM 104 del 19 agosto 2020](#), che - come già il [DM 187 del 26 marzo 2020](#), intervenuto in attuazione del D.L. 18/2020 - ha evidenziato che la dotazione organica aggiuntiva **non consentiva l'assegnazione di una unità di assistente tecnico ad ogni istituzione scolastica del primo ciclo**⁹⁷. Pertanto, ha previsto che la dotazione organica aggiuntiva era **assegnata agli Uffici scolastici regionali (USR)** sulla base del numero di alunni presenti nelle istituzioni scolastiche del **primo ciclo** della regione. La ripartizione del contingente è stata indicata nella [tabella allegata](#). I Direttori generali o i Dirigenti titolari degli USR, avuto riguardo a un'omogenea distribuzione sul territorio e tenuto conto delle specifiche esigenze e delle diverse tipologie e condizioni di funzionamento delle singole istituzioni scolastiche, dovevano procedere all'individuazione di istituzioni scolastiche del **primo ciclo** quali **scuole polo**. Nel medesimo provvedimento

⁹⁶ La relazione illustrativa al D.L. 18/2020 (A.S. 1766) evidenziava che "nelle scuole del primo ciclo non sono disponibili assistenti tecnici informatici per ragioni storiche, in quanto si trattava di scuole prive di laboratori informatici. L'evoluzione della società verso il digitale ha determinato la necessità di dotarsi di laboratori informatici, oramai da alcuni anni, anche per le scuole del primo ciclo. L'assenza di assistenti tecnici si è rivelata, inoltre, causa di particolare difficoltà, per le scuole del primo ciclo, nell'organizzazione della didattica a distanza".

⁹⁷ Si tratta di un aspetto sul quale il [Dossier del Servizio Studi n. 295/6 vol. III del 9 luglio 2020](#) aveva richiamato l'attenzione.

dovevano essere **indicate le istituzioni scolastiche del primo ciclo di istruzione appartenenti alla rete di riferimento della scuola polo individuata**. I dirigenti scolastici delle scuole polo dovevano richiedere all'istituzione scolastica secondaria di secondo grado più vicina, in possesso delle **graduatorie di istituto per assistenti tecnici di informatica**, l'individuazione dell'aspirante alla nomina e dovevano stipulare con l'avente titolo un contratto a tempo determinato con termine massimo fino al 31 dicembre 2020⁹⁸.

Il **comma 6** prevede, quindi, la proroga al **30 giugno 2021** del termine dei contratti sottoscritti ai sensi dell'art. 230-*bis* del D.L. 34/2020 (L. 77/2020), autorizzando, a tal fine, la spesa di **€ 13,80 mln nel 2021**.

Il **comma 7** dispone che, per assicurare stabilmente la presenza di assistenti tecnici nelle scuole dell'infanzia e in quelle del primo ciclo, a decorrere **dall'a.s. 2021/2022**, la **dotazione organica del personale ATA** è incrementata di **530 posti** di personale assistente tecnico, da destinare ai predetti gradi di istruzione.

Al riguardo, la **relazione tecnica**, evidenzia che la disposizione opera in deroga a quanto previsto dall'art. 19, co. 7, del D.L. 98/2011 (L. 111/2011).

L'art. 19, co. 7, del D.L. 98/2011 (L. 111/2011) prevede che, dall'a.s. 2012/2013, le dotazioni organiche del personale docente, educativo ed ATA non possono superare la consistenza delle relative dotazioni organiche dello stesso personale determinata nell'a.s. 2011/2012⁹⁹.

Conseguentemente, lo stesso comma 7 dispone che le **facoltà assunzionali** del personale assistente tecnico, comprese quelle corrispondenti a 470 posti già vacanti e disponibili nell'organico di diritto e non coperti a tempo indeterminato nell'a.s. 2020/2021, sono corrispondentemente **incrementate di 1.000 unità**.

A tal fine, autorizza la spesa di € 9,26 mln nel 2021, € 31,43 mln nel 2022, € 30,51 m per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, € 31,16 mln nel 2027 ed € 32,44 mln (annui) a decorrere dal 2028.

⁹⁸ Gli oneri gravano sugli stanziamenti di cui ai cap. n. 2354 – piani gestionali 3 e 4 – e, per il versamento IRAP, n. 2327.

⁹⁹ Come risulta dallo [schema di decreto interministeriale relativo alle dotazioni organiche del personale ATA per l'a.s. 2020/2021](#), la dotazione organica del medesimo personale nell'a.s. 2011/2012 era pari a 207.123 unità.

Articolo 173 *(Disposizioni in materia di personale ENAC)*

L'**articolo 173** contiene l'**autorizzazione ad ENAC a bandire** - in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, per il biennio 2020-2021 - delle **procedure concorsuali pubbliche per assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** e conseguente incremento delle relative dotazioni organiche vigenti.

L'obiettivo della norma è quello di **rafforzare le attività ispettive di certificazione, di vigilanza e di controllo affidate all'ENAC**.

Tale facoltà assunzionale, inoltre, è volta a garantire il rispetto, da parte di tutti gli operatori del sistema dell'aviazione civile, degli standard di sicurezza stabiliti dalla normativa internazionale.

In particolare, **il comma 1 dell'articolo 173** prevede la possibilità di bandire procedure concorsuali pubbliche per l'assunzione di:

- 10 unità di personale di livello dirigenziale non generale;
- 151 unità di personale appartenente alla prima qualifica professionale;
- 145 unità di personale appartenente al ruolo tecnico-ispettivo;
- 72 ispettori di volo.

In base a quanto stabilito dal **comma 2** il reclutamento del personale dovrà avvenire secondo le modalità delineate dall'articolo 249 del decreto-legge n. 34 del 2020.

Il **comma 3** precisa che agli **oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo** in questione, quantificati in euro 6.053.109 per l'anno 2021 e in euro 24.212.434, a decorre dall'anno 2022, dovrà provvedere l'ENAC con le risorse del proprio bilancio disponibile a legislazione vigente.

Infine il **comma 4** stabilisce che l'Ente comunichi alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero dell'Economia e delle finanze, i dati relativi alle unità di personale effettivamente assunte nonché i relativi oneri da sostenere a regime.

Articolo 183 **(Medici INPS)**

L'**articolo 183** autorizza l'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS), in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, ad assumere a tempo indeterminato, per il biennio 2021-2022, 189 unità di personale nella qualifica di medico di primo livello per l'assolvimento delle funzioni medico-legali di propria competenza, nei limiti della vigente dotazione organica, mediante procedure concorsuali pubbliche per titoli ed esami.

In dettaglio, la misura, assunta a fini di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, dovrà assicurare il presidio delle funzioni relative all'invalità civile (di cui all'articolo 130 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112) e delle attività medico-legali in materia previdenziale e assistenziale.

La relazione illustrativa motiva l'intervento normativo in relazione all'aumento delle competenze dell'INPS, risultato di una graduale e progressiva assegnazione di funzioni, mediche ed amministrative, attribuite direttamente all'Istituto nel corso degli anni, cui si è aggiunta la riduzione dei professionisti appartenenti all'area medico legale dell'Istituto, dovuta al progressivo e costante aumento dei pensionamenti, che non è stato possibile compensare con nuove assunzioni a causa del blocco del turn-over.

Ai fini dell'attuazione della misura in esame, è autorizzata la spesa di **euro 6.615.000 per l'anno 2021¹⁰⁰ e di euro 26.460.000 a decorrere dall'anno 2022 (comma 1).**

L'Istituto comunica alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro 30 giorni dall'assunzione, i dati concernenti le unità di personale effettivamente assunte e gli oneri da sostenere a regime (**comma 2**).

¹⁰⁰ Considerato, come sottolinea la relazione tecnica allegata, che le assunzioni avverranno presumibilmente nell'ottobre del 2021.

LA SECONDA SEZIONE

1. La disciplina contabile della seconda sezione

La parte contabile della legge di bilancio, recata dalla Sezione II del provvedimento, contiene il bilancio a legislazione vigente e le variazioni della legislazione vigente di spesa non determinate da innovazioni normative.

Si ricorda, infatti, che a seguito della riforma operata nel 2016, la parte contabile del bilancio contenuta nella **Sezione II** è venuta ad assumere un **contenuto sostanziale**, potendo incidere direttamente, attraverso le rimodulazioni ovvero attraverso **rifinanziamenti, definanziamenti o riprogrammazioni**, sugli stanziamenti a legislazione vigente.

Le **previsioni** di entrata e di spesa contenute nella **Sezione II** (art. 21, co. 1-*sexies*, legge n. 196/2009):

- sono **formate** sulla base della **legislazione vigente**, **includendo** l'aggiornamento delle previsioni relative alle spese per oneri inderogabili e alle spese di fabbisogno e le **rimodulazioni** compensative che interessano anche i fattori legislativi, proposte dalle amministrazioni in sede di formazione del bilancio;
- **evidenziano**, per ciascuna unità di voto, gli effetti delle **variazioni** derivanti dalle disposizioni contenute nella **Sezione I**. In tal modo, la Sezione II fornisce, per ciascuna unità di voto, **previsioni c.d. "integrate"** con gli effetti della manovra, riguardo alle scelte allocative contenute nei programmi di spesa che costituiscono **l'unità di voto**.

1.1 Le unità di voto parlamentare

Le **unità di voto** per le **spese** sono individuate con riferimento ai **programmi**, intesi quali aggregati di **spesa con finalità omogenea** diretti al perseguimento di risultati, definiti in termini di beni e di servizi finali, allo scopo di conseguire gli obiettivi stabiliti nell'ambito delle **missioni**, che rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti con la spesa. Per le **entrate**, le unità di voto sono individuate con riferimento alla **tipologia** di entrata.

L'**unità di voto** deve indicare:

- l'ammontare presunto dei **residui** attivi o passivi alla chiusura dell'esercizio precedente a quello cui il bilancio si riferisce;
- l'ammontare delle entrate che si prevede di accertare e delle spese che si prevede di impegnare (**competenza**) nonché l'ammontare

delle entrate che si prevede di incassare e delle spese che si prevede di pagare (**cassa**), **nell'anno** cui il bilancio si riferisce;

- le previsioni delle entrate e delle spese relative al secondo e terzo anno del bilancio triennale.

Costituiscono oggetto di approvazione parlamentare sia le previsioni di entrata e di spesa, di competenza e di cassa, relative all'anno cui il bilancio si riferisce, sia quelle relative al secondo e terzo anno del bilancio triennale.

Soltanto le previsioni del primo anno costituiscono, tuttavia, limite alle **autorizzazioni di impegno e pagamento**.

Le spese del bilancio dello Stato rientranti in ciascuna unità di voto sono inoltre **classificate** a seconda della **natura dell'autorizzazione di spesa** sottostante, cui si collega il diverso grado di flessibilità e di manovrabilità della spesa stessa ai fini dell'applicazione della disciplina della **flessibilità del bilancio**, e precisamente in:

- **oneri inderogabili**, ossia spese vincolate a particolari meccanismi o parametri che ne regolano l'evoluzione, determinati sia da leggi sia da altri atti normativi, tra cui rientrano le cosiddette **spese obbligatorie** (vale a dire, le spese relative al pagamento di stipendi, assegni, pensioni, le spese per interessi passivi, quelle derivanti da obblighi comunitari e internazionali, le spese per ammortamento di mutui, nonché quelle così identificate per espressa disposizione normativa);
- **fattori legislativi**, ossia spese autorizzate da espressa disposizione legislativa che ne determina l'importo, considerato quale limite massimo di spesa, e il periodo di iscrizione in bilancio;
- **spese di adeguamento al fabbisogno**, ossia spese diverse dagli oneri inderogabili e dai fattori legislativi, quantificate tenendo conto delle esigenze delle amministrazioni.

La quota delle spese per oneri inderogabili, fattore legislativo e adeguamento al fabbisogno è indicata, per ciascun programma, in appositi **allegati** agli stati di previsione della spesa.

1.2 La flessibilità degli stanziamenti di bilancio da fattore legislativo

Con la c.d. **flessibilità** di bilancio si è data la possibilità alle amministrazioni di incidere sulle dotazioni finanziarie di spesa relative ai **fattori legislativi**, per poter modulare le risorse loro assegnate secondo le necessità connesse al raggiungimento degli obiettivi di spesa.

In particolare, l'articolo 23, comma 3, consente, con la Sezione II, in ciascuno stato di previsione, per motivate esigenze e nel rispetto dei saldi programmati di finanza pubblica:

a) la rimodulazione **in via compensativa** delle dotazioni finanziarie relative a fattori legislativi anche **tra missioni diverse**, fermo restando la preclusione dell'utilizzo degli stanziamenti di conto capitale per finanziare spese correnti (c.d. rimodulazione **verticale**).

La rimodulazione è consentita anche sulle autorizzazioni **pluriennali di spesa in conto capitale**, ai sensi dell'art. 30, co. 2, il quale prevede la **rimodulazione** delle **quote annuali**, nel rispetto del vincolo finanziario complessivo, anche per l'**adeguamento** delle dotazioni finanziarie al **Cronoprogramma dei pagamenti**: in questo caso, le rimodulazioni coinvolgono una singola autorizzazione di spesa e trovano compensazione nell'ambito del periodo pluriennale di riferimento (c.d. *rimodulazione orizzontale*). Per le autorizzazioni pluriennali di spesa in conto capitale è altresì consentita la **reiscrizione nella competenza** degli esercizi successivi delle somme non impegnate alla chiusura dell'esercizio;

b) il **rifinanziamento, definanziamento e riprogrammazione** delle dotazioni finanziarie di spesa di parte corrente e in conto capitale previste a legislazione vigente relative ai fattori legislativi, per un periodo temporale anche pluriennale. Tali variazioni degli stanziamenti di autorizzazioni legislative di spesa, non compensativi, **concorrono alla manovra di finanza pubblica**¹⁰¹.

È prevista esplicita **evidenza contabile** delle variazioni relative ai fattori legislativi di spesa, in **appositi allegati conoscitivi** ai singoli stati di previsione della spesa del bilancio, che vengono aggiornati all'atto del passaggio dell'esame del provvedimento tra i due rami del Parlamento.

1.3 Classificazione delle spese

Ai sensi dell'articolo 25 della legge di contabilità, la classificazione delle voci di **spesa** si articola su **tre livelli**:

- a) **missioni**, che rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici della spesa;
- b) **programmi**, ossia le **unità di voto parlamentare**, quali aggregati finalizzati al perseguimento degli obiettivi indicati nell'ambito delle missioni.

¹⁰¹ Si tratta della parte della manovra che non necessita di innovazioni legislative, inglobando di fatto i contenuti delle preesistenti Tabelle C, D, E della vecchia legge di stabilità. Prima della riforma ex legge n. 163/2016, i rifinanziamenti/definanziamenti e le riprogrammazioni erano operati con le Tabelle C, D ed E della legge di stabilità, e venivano poi recepiti in bilancio con Nota di variazioni, in quanto, investendo profili sostanziali, erano variazioni precluse alla legge di bilancio, stante la sua natura di legge formale.

c) **unità elementari di bilancio**, che rappresentano le unità di gestione e rendicontazione – attualmente i **capitoli** - eventualmente ripartite in articoli (corrispondenti agli attuali piani di gestione).

Con il D.Lgs. n. 90/2016 sono state **introdotte** nel bilancio dello Stato le **azioni**, quali ulteriore articolazione dei programmi, volte a specificare ulteriormente la finalità della spesa. Al momento, esse rivestono carattere **meramente conoscitivo**, ad integrazione della classificazione per capitoli.

Esse sono destinate, in prospettiva, a costituire le unità elementari del bilancio dello Stato anche ai fini gestionali e di rendicontazione, in **sostituzione** degli attuali **capitoli** di bilancio. Il definitivo passaggio all'adozione delle azioni sarà valutato in base agli esiti di una **Relazione sull'efficacia delle azioni**, predisposta annualmente dalla Ragioneria generale dello Stato, sentita la Corte dei Conti. La più recente Relazione, presentata al Parlamento il 17 luglio 2019 ([Doc. XXVII, n. 7](#)), riguarda gli esiti della sperimentazione condotta finora. Con successivo D.P.C.M. sarà individuato l'esercizio finanziario a partire dal quale le azioni costituiranno le unità elementari del bilancio.

Le azioni sono rappresentate in un apposito **prospetto** dell'atto deliberativo, collocato dopo i quadri generali riassuntivi, che riporta il bilancio per Missione, Programma e Azione dello Stato nella sua interezza.

Le spese del bilancio dello Stato sono inoltre esposte secondo le tradizionali **classificazioni economica e funzionale**.

1.4 La struttura degli stati di previsione della spesa

Il **deliberativo** di ciascuno **stato di previsione della spesa** (Tomo III del ddl) espone gli stanziamenti relativi ai singoli programmi di spesa del Ministero, che costituiscono l'unità di voto parlamentare, e riporta i seguenti **Allegati**:

- **Rimodulazioni** compensative **verticali** di spese per fattori legislativi e per adeguamento al piano finanziario dei pagamenti (art.23 c.3, lett.a);
- **Rimodulazioni** compensative **orizzontali** di spese per adeguamento al piano finanziario dei pagamenti (art.23 c.3, lett.a) e art. 30, co. 2, lett. a);
- **Rifinanziamenti, definanziamenti e riprogrammazioni** previste a legislazione vigente (art.23 c.3, lett.b);
- Dettaglio, per unità di voto, delle **spese** per oneri inderogabili, fattore legislativo e adeguamento al fabbisogno (art. 21, c.4);
- **Reiscrizione somme non impegnate** (art. 30 c.2).

Ogni stato di previsione della spesa presenta i seguenti **elementi informativi**:

- la **nota integrativa**, che contiene gli *elementi informativi* delle specifiche voci di bilancio (il contenuto di ciascun programma con riferimento alle azioni sottostanti, le risorse finanziarie ad esso destinate per il triennio con riguardo alle categorie economiche, le norme autorizzatorie che lo finanziano); il *piano degli obiettivi*, intesi come risultati che le amministrazioni intendono conseguire, correlati a ciascun programma, e i relativi *indicatori di risultato* in termini di livello dei servizi e di interventi;
- per ogni programma, la ripartizione in **unità elementari di bilancio** dei relativi stanziamenti;
- un riepilogo delle dotazioni di ogni programma secondo l'**analisi economica e funzionale**.

Agli stati di previsione della spesa dei singoli Ministeri sono allegati, secondo le rispettive competenze, degli **elenchi degli enti cui lo Stato contribuisce** in via ordinaria.

L'articolo 21 della legge di contabilità, infine, dispone l'**approvazione**, con **distinti articoli**, dello stato di previsione dell'entrata, di ciascuno stato di previsione della spesa e dei totali generali della spesa nonché del quadro generale riassuntivo.

2. Le previsioni di spesa di competenza della XI Commissione nel disegno di legge di bilancio

L'articolo 214 del disegno di legge di bilancio 2021 autorizza (**comma 1**) l'impegno e il pagamento delle spese del **Ministero de lavoro e delle politiche sociali per l'anno finanziario 2021**, in conformità all'annesso stato di previsione (Tabella n. 4).

Il **comma 2** dell'articolo autorizza il Ministro dell'economia e delle finanze ad apportare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con propri decreti, per l'anno finanziario 2021, variazioni compensative in termini di residui, di competenza e di cassa tra i capitoli dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche tra missioni e programmi diversi, connesse con l'attuazione dei decreti legislativi nn. 149/2015 (di semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro) e 150/2015 (di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive).

2.1 Le spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per gli anni 2021-2023

Il ddl di bilancio 2021-2023 autorizza, per lo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, spese finali, in termini di **competenza**, pari a **160.519 milioni di euro nel 2021**, a **145.036,8 milioni di euro per il 2022** e **149.363,6 milioni di euro per il 2023**, come si evince dalla tabella che segue.

Spese finali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel ddl di bilancio per il triennio 2021-2023

(dati di competenza, valori in milioni di euro)

	LEGGE DI BILANCIO 2020	PREVISIONI			
		DDL DI BILANCIO 2021	DIFF. BIL 2021/ BIL 2020	DDL DI BILANCIO 2022	DDL DI BILANCIO 2023
Spese correnti	142.520,9	160.443,6	17.922,7	144.979,1	149.305,9
Spese in c/capitale	69,7	75,4	5,7	57,7	57,7
SPESE FINALI	142.590,6	160.519	17.928,4	145.036,8	149.363,6
<i>Spese MINISTERO in % spese finali STATO</i>	21,5%	20,9%		19,1%	19,9%

In termini di competenza, rispetto al bilancio 2020, il disegno di legge di bilancio 2021-2023 registra, dunque, per il MLPS, **nel triennio di riferimento**, una **spesa crescente**, con un **incremento maggiore nel 2021**.

Infatti, con riferimento specifico alle previsioni di spesa per il **2021**, il disegno di legge di bilancio espone spese finali in **aumento** rispetto al **2020**, **in termini assoluti**, pari a **17.928,4 milioni** di euro.

Tale ultimo dato rappresenta, **in termini percentuali**, il **20,9% della spesa finale del bilancio statale**, registrandosi una flessione rispetto all'anno precedente (**21,5%**).

In termini di **cassa**, le **spese finali** del Ministero sono pari a **161.530,6 milioni di euro** nel 2021, a **145.531 milioni di euro** nel 2022 e a **149.952,5 milioni di euro** nel 2023.

2.2 Le spese per l'anno 2021

Lo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, (Tabella 4) espone, a **legislazione vigente (BLV)**, una dotazione complessiva di competenza per l'**anno 2021** di **148.741,4 milioni** di euro.

Rispetto alla legislazione vigente, la **manovra** finanziaria per il 2021 attuata con le Sezioni I e II del disegno di legge di bilancio determina, complessivamente, un **aumento delle spese finali** di **11.777,6 milioni** di euro, determinato interamente da un aumento di pari importo delle **spese correnti**, come evidenziato nella tabella che segue:

Spese finali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - anno 2021

(dati di competenza, valori in milioni di euro)

	2020		2021				
	LEGGE DI BILANCIO	PREVISIONI ASSESTATE	BLV	MODIFICHE SEZ. II	DDL BILANCIO SEZ II	EFFETTI SEZ. I	DDL DI BILANCIO INTEGRATO SEZ I+SEZ II
Spese correnti	142.520,9	178.171,2	148.666	120	148.786	11.657,6	160.443,6
Spese in c/capitale	69,7	69,7	75,4	-	75,5	-	75,4
SPESE FINALI	142.590,6	178.241	148.741,4	120	148.861,5	11.657,6	160.519

In particolare, gli effetti finanziari complessivi ascrivibili alla **Sezione II** determinano un aumento **della spesa pari a 120 milioni di euro**, solo dal lato delle spese correnti: si tratta dell'effetto di **rifinanziamenti e definanziamenti** operati dal disegno di legge ai sensi dell'art. 23, comma 3, lettera *b*) della legge di contabilità e finanza pubblica (legge n. 196 del 2009), che saranno illustrati di seguito in un'apposita tabella.

Le **misure legislative** introdotte dall'articolato della **Sezione I** determinano, nel complesso, un **effetto positivo di 11.657,6 milioni** di euro (interamente ascrivibile alle spese correnti).

Il **DDL di bilancio integrato** degli effetti della Sezione I e delle modifiche della Sezione II propone, dunque, stanziamenti per il Ministero pari a **160.519 milioni** per il **2021**.

2.3 Analisi delle previsioni di spesa per l'anno 2021 per Missioni/Programmi

La tabella seguente espone le **previsioni di bilancio integrate** per il **2021** per ciascuna missione/programma di spesa del Ministero, a raffronto con i dati dell'esercizio **2020**.

La tabella evidenzia altresì le **modifiche** che il ddl di bilancio apporta alla **legislazione vigente 2021**, con interventi sia di Sezione I che di Sezione II, ai fini della determinazione delle **previsioni di spesa relative a ciascuna missione/programma**.

Si ricorda che gli interventi di rifinanziamento/definanziamento della Sezione II sono evidenziati nell'apposito allegato allo stato di previsione del MLPS.

(dati di competenza, valori in milioni di euro, arrotondati)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI									
	Missione/Programma	2020		2021					
		LEGGE DI BILANCIO	ASSEST.	BLV	MODIFICHE SEZ. II		DDL BILANCIO SEZ. II	EFFETTI SEZ. I	DLB INTEGRATO SEZ. I+SEZ. II
					Rimodul a.23 c. 3 lett a)	Variazioni a.23 c. 3 lett b)			
1	Politiche per il lavoro (26)	11.523,6	41.263	13.470,7	-	-	13.470,7	6.561,5	20.032,2
1.1	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione (26.6)	9.902,2	39.635,3	11.840,3	-	-	11.840,3	6.051,5	17.891,8
1.2	Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo (26.7)	31	31,2	30,6	-	-	30,6		30,6
1.3	Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro (26.8)	65,6	66,2	73,7	-	-	73,7	-	73,7
1.4	Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro (26.9)	332	336,5	339	-	-	339	-	339
1.5	Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione (26.10)	1.154,8	1.155,8	1.140,1	-	-	1.140,1	510	1.650,1
1.6	Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del	38	38	47	-	-	47	-	47

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI									
	Missione/Programma	2020		2021					
		LEGGE DI BILANCIO	ASSEST.	BLV	MODIFICHE SEZ. II		DDL BILANCIO SEZ. II	EFFETTI SEZ. I	DLB INTEGRATO SEZ. I+SEZ. II
					Rimodul a.23 c. 3 lett a)	Variazioni a.23 c. 3 lett b)			
	lavoro e servizi di comunicazione istituzionale (26.12)								
2	Politiche previdenziali (25)	90.846,3	92.582,4	93.905,2	-	-	93.905,2	2.054	95.959,1
2.1	Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali (25.3)	90.846,3	92.582,4	93.905,2	-	-	93.905,2	2.054	95.959,1
3	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia (24)	40.163	44.337,5	41.266,3	-	120	41.386,4	3.042,1	44.428,5
3.1	Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni (24.2)	93,8	196,4	73,1			73,1	5	78,1
3.2	Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva (24.12)	40.069,2	44.141,1	41.193,2		120	41.313,3	3.037,1	44.350,4
4	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti (27)	12,4	12,5	12,4	-	-	12,4	-	12,4
4.1	Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate (27.6)	12,4	12,5	12,4	-	-	12,4	-	12,4
5	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (32)	45,3	45,6	86,8	-	-	86,8	-	86,8
5.1	Indirizzo politico (32.2)	15,6	15,8	53,9			53,9		53,9
5.2	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (32.3)	29,7	29,8	32,9			32,9		32,9
	SPESE FINALI MINISTERO	142.590,6	178.241	148.741,4	-	120	148.861,5	11.657,6	160.519

- tra parentesi la numerazione generale della Missione/programma.

Nel corso del 2020, le misure adottate dal Governo per fronteggiare l'epidemia COVID-19 hanno determinato modifiche significative rispetto alle previsioni di bilancio iniziali, in alcuni casi, non solo per l'anno in corso ma anche per il successivo triennio di previsione.

In ambito lavoristico si segnala, in particolare, l'incremento delle somme destinate ai **trattamenti di integrazione salariale**, ordinari e in deroga, di assegno ordinario cassa integrazione guadagni in deroga, resi necessari dall'emergenza sanitaria nazionale (cap. 2315).

In ambito sociale rilevano, in particolare, l'**istituzione del reddito di emergenza** (cap. 3719), ossia un sostegno straordinario al reddito rivolto ai nuclei familiari in condizione di necessità economica che, nel periodo emergenziale dovuto al COVID-19, non hanno avuto accesso alle altre misure di sostegno, e l'**estensione**, dal 20 luglio 2020, **anche ai soggetti diciottenni** dei benefici incrementativi in materia di **trattamenti di invalidità civile**, in attuazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 152 del 2020.

La spesa complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è allocata su **5 missioni**, di cui quelle di maggior rilievo **per il lavoro** sono la **Missione 1, Politiche per il lavoro (26)** e la **Missione 2 Politiche previdenziali (25)** che rappresentano, rispettivamente, circa il 12,5% e il 59,8% del valore della spesa finale complessiva del Ministero medesimo.

La **Missione 1** rappresenta circa il **12,5% della spesa finale** complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Rispetto alla dotazione a legislazione vigente (13.470,7 milioni di euro) la **Missione 1** registra un **incremento complessivo di 6.561,5 di Sezione I**, determinato da un incremento di **6.051,5** milioni di euro del **Programma Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione (26.1)** e da un incremento di **510** milioni di euro del **Programma Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione (26.10)**, ascrivibile:

- ad un incremento, pari a **5.333,8** milioni di euro, delle somme destinate al Fondo per la tutela del lavoro mediante trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, assegno ordinario cassa integrazione guadagni in deroga, resi necessari dall'emergenza sanitaria nazionale da Covid-19 (cap. 2315);
- ad un incremento, pari a **717,7** milioni di euro, delle somme destinate al Fondo sociale per occupazione e formazione (cap. 2230).

La **Missione 2** rappresenta circa il **59,8% della spesa finale** complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Rispetto alla dotazione a legislazione vigente (90.959,3 milioni) la **Missione 2, Politiche previdenziali (25)**, ed il suo unico **Programma Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali (25.3)**, registra un incremento di sezione I pari a **2.054 milioni di euro** ascrivibile soprattutto ad un incremento degli oneri relativi alle agevolazioni contributive nella misura di 1.336,5 milioni di euro (cap. 2564).

La **Missione 3**, *Diritti sociali, politiche sociali e famiglia*, rappresenta circa il **27,7%** della spesa finale complessiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per la missione 24 **Diritti sociali, politiche sociali e famiglia** sono stati disposti **aumenti per circa 4,3 miliardi limitatamente alle previsioni 2020**.

In premessa si ricorda che, a decorrere dal 2021 è stato previsto un incremento di 0,4 miliardi per i trattamenti pensionistici in favore di invalidi civili totali, sordomuti, e ciechi (conseguente all'incremento della platea dei beneficiari delle maggiorazioni di cui all'art. 38, comma 4, della legge n. 448 del 2001). Tra gli interventi di maggior rilievo a favore delle famiglie e del sociale si ricordano:

- **il rifinanziamento del Fondo assegno universale e servizi alla famiglia** (cap. 3894) per complessivi **3.012,1 miliardi nel 2021** ad opera dell'art. 2, comma 6, del provvedimento in esame;
- **il rinnovo dell'assegno di natalità** (c.d. Bonus bebè cap. 3543) per il 2021, con **stanziamenti programmati per il 2021 e il 2022, pari rispettivamente a 340 e 400 milioni di euro**, come determinato dall'art. 65 del provvedimento in esame;
- **l'estensione per il 2021 del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente** disposto ai sensi dell'art. 66 del provvedimento in esame con il conseguente **incremento di 106,1 milioni di euro** a carico del cap. 3530 - piano gestionale 1 *Somma da erogare per oneri derivanti da disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità*;
- **gli incrementi del Fondo per le non autosufficienze e del Fondo Dopo di noi** rifinanziati, nel periodo emergenziale, dall'art. 104 del Decreto rilancio (decreto legge n. 34 del 2020) rispettivamente con **100 e 20 milioni di euro**;
- **l'istituzione**, da parte dell'art. 59 del provvedimento in esame, del **Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare** (cap. 3555) nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione pari a **25 milioni di euro**. Preme sottolineare che il Fondo è diverso da quello presente nello stato di previsione del MEF (cap. 2090) ugualmente indirizzato al sostegno del *caregiver*.

2.4 Le spese del Ministero dell'economia e delle finanze

La **Missione 23** “Fondi da ripartire”, relativa anche alla spesa per la contrattazione collettiva, presenta un incremento delle risorse conseguenti alle misure riportate nella Sezione II per 50 milioni di euro.

(dati di competenza, valori in milioni di euro, arrotondati)

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE									
	Missione/Programma	2020		2021					
		LEGGE DI BILANCIO	ASSEST.	BLV	MODIFICHE SEZ. II		DDL BILANCIO SEZ. II	EFFETTI SEZ. I	DLB INTEGRATO SEZ. I+SEZ. II
					Rimodul a.23 c. 3 lett a)	Variazioni a.23 c. 3 lett b)			
23	Fondi da ripartire (33)	12.195	8.674,2	13.149,4	-	50	13.199,4	4.414,5	17.613,9
23.1	Fondi da assegnare (33.1)	6.993,5	4.718,8	7.458,2	-	50	7.508,2	3.930,3	11.438,5

In particolare, all'interno del Programma “Fondi da assegnare”:

- l'azione “**Fondi da assegnare per il personale delle Amministrazioni pubbliche**” prevede uno stanziamento, in termini di competenza, pari a **856,3 mln di euro per il 2021**, 1.166,5 mln per il 2022 e 1.437,1 per il 2023;
- l'azione “**Fondo da assegnare per l'attuazione dei contratti del personale**” prevede uno stanziamento, in termini di competenza, pari a **3.719,6 mln di euro per il 2021**, 4.032,8 mln per il 2022 e 4.221,1 per il 2023.