

**Commentario
al d.l. 4 maggio 2023, n. 48
c.d. “decreto lavoro”,
convertito con modificazioni
in l. 3 luglio 2023, n. 85**

a cura di

**Emanuele Dagnino, Carmela Garofalo,
Gianluca Picco e Pierluigi Rausei**

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 100

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet [ADAPT University Press](http://ADAPT_University_Press)

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Commentario
al d.l. 4 maggio 2023, n. 48
c.d. “decreto lavoro”,
convertito con modificazioni
in l. 3 luglio 2023, n. 85

a cura di

Emanuele Dagnino, Carmela Garofalo,
Gianluca Picco e Pierluigi Rausei

ISBN 979-12-80922-28-1

Pubblicato il 28 luglio 2023

© 2023 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Prefazione di <i>Valeria Filì, Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi</i>	VIII
Introduzione e piano dell'opera di <i>Emanuele Dagnino, Carmela Garofalo, Gianluca Picco e Pierluigi Rauseri</i>	IX

Parte I

DISPOSIZIONI SUI RAPPORTI DI LAVORO

Disciplina del contratto di lavoro a termine e della somministrazione di lavoro (art. 24, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi</i>	2
Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria (art. 24, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Francesco Alifano, Francesca Di Gioia, Giorgio Impellizzeri e Michele Tiraboschi</i>	28
Contratto di prestazione occasionale nel settore turistico e termale (art. 37, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Stefano Rossi</i>	38
Il rinvio alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore nel “decreto trasparenza”: dalla preclusione alla legittimazione (art. 26, comma 1, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Luca Calcaterra</i>	43
Semplificazioni in materia di informazioni in merito al rapporto di lavoro e di obblighi di pubblicazione del contratto collettivo (art. 26, comma 1, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Giovanni Pigliararmi</i>	55
Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Emanuele Dagnino</i>	69
Disposizioni sul lavoro marittimo, sul trasporto a fune e sui contact center (artt. 36, 36-bis e 36-ter, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Federica Stamerra</i>	77
Trattamento degli <i>ex</i> lettori di lingua (art. 38, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Lorita Sportelli</i>	94
Le modifiche al Codice del Terzo Settore (art. 29, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Nicola Deleonardis</i>	109
La proroga delle discipline emergenziali in materia di diritto al lavoro agile (artt. 28-bis e 42, comma 3-bis, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Emanuele Dagnino</i>	119

Parte II

SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

I ritocchi al Testo Unico: tra medico competente, formazione, attrezzature di lavoro e nuovi obblighi per lavoratori autonomi e imprese familiari (art. 14, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Pierluigi Rausei</i>	125
La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro nell’alternanza scuola-lavoro e nel sistema scolastico e il rifinanziamento del Fondo per le famiglie delle vittime (artt. 17, commi 1-4, 18 e 18-bis, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Pierluigi Rausei</i>	136

Parte III

DISPOSIZIONI IN TEMA DI SICUREZZA SOCIALE

SEZIONE A MISURE DI INCLUSIONE.....	145
Politiche per il lavoro e politiche per la povertà nel d.l. n. 48/2023, quale visione? (capo I, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Francesco Seghezzi</i>	145
L’introduzione dell’Assegno di inclusione (artt. 1-6, 9, 11, 13, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Stefano Caffo</i>	153
L’avvio del Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Francesca Nardelli</i>	179
SEZIONE B MISURE DI SOSTEGNO.....	187
Il contratto di espansione e le misure per il prepensionamento dei giornalisti (artt. 25 e 25-bis, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Michele Dalla Sega</i>	187
Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (art. 30, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Claudia Carchio</i>	196
La maggiorazione dell’assegno unico universale per i nuclei vedovili e il rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale per picco di attività (artt. 22 e 32, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Valeria Filì</i>	205

Parte IV

DISPOSIZIONI IN TEMA DI MERCATO DEL LAVORO

Sviluppo delle competenze: alternanza formativa, Fondo nuove competenze e personale dell’Agenzia Industrie Difesa (artt. 17, commi 4-5, 19 e 33, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Giorgio Impellizzeri</i>	212
I Fondi per la riduzione della pressione fiscale, per le attività socioeducative, per i servizi di trasporto pubblico e di rotazione, sostegno al settore dell’autotrasporto e attività liquidatoria Alitalia (artt. 20, 21, 31, 34, 41 e 42, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Michela Turoldo</i>	219
Disposizioni in materia di diritti dell’azionista e contenimento dei costi (art. 43, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) di <i>Caterina Mazzanti</i>	234

Parte V
INCENTIVI E MISURE FISCALI

Le misure di incentivazione (artt.10, 27, 28, 35 e 39-bis, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) <i>di Carmela Garofalo</i>	241
L'esonero contributivo parziale per i dipendenti (art. 39, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) <i>di Carmela Garofalo</i>	260
Limiti, peculiarità e funzionamento dei nuovi “ <i>fringe benefit</i> per la natalità” (art. 40, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) <i>di Emmanuele Massagli</i>	264

Parte VI
ISPEZIONI E SANZIONI

Il rafforzamento dell'attività ispettiva (artt. 7, 15 e 16, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) <i>di Gianluca Picco e Pierluigi Rausei</i>	273
Gli interventi all'apparato sanzionatorio penale e amministrativo e lo stralcio dei debiti contributivi (artt. 8, commi 1-4, 23 e 23-bis, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023) <i>di Gianluca Picco</i>	283
<i>Notizie sugli autori</i>	291

Le misure di incentivazione (artt.10, 27, 28, 35 e 39-bis, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023)

di Carmela Garofalo

Abstract – Il contributo analizza il pacchetto di incentivi predisposto dal d.l. n. 48/2023 conv. in l. n. 85/2023 con particolare riguardo a quelli collegati ai nuovi istituti dell'Assegno di Inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro (art. 10) che andranno a sostituire, rispettivamente a partire dal 1° gennaio 2024 e dal 1° settembre 2023 il Reddito di Cittadinanza e i relativi benefici assunzionali. Il Governo ha poi previsto due nuovi incentivi, di durata limitata nel tempo, in favore dei giovani NEET e delle persone disabili al fine di favorirne l'occupazione e la piena inclusione lavorativa, (artt. 27 e 28). Viene esaminato anche l'esonero stanziato per il 2023 in favore delle imprese di autotrasporto merci per conto terzi per mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici (art. 35). Da ultimo in sede di conversione è stato introdotto l'art. 39-*bis* che riconosce ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.

Abstract – The contribution analyzes the incentive package prepared by the l.d. n. 48/2023 signed into law n. 85/2023 regarding those connected to the new institutes of the Inclusion Allowance and Support for training and work (art. 10) which will replace, respectively starting from January 1st, 2024, and from September 1st, 2023, the Citizenship Income and related employment benefits. The Government then provided for two new incentives of limited duration, in favor of young NEETs and disabled people to promote their employment and full inclusion in the workplace (articles 27 and 28). Lastly, the exemption allocated for 2023 in favor of road haulage companies on behalf of third parties is examined to mitigate the economic effects deriving from the exceptional increases in the prices of fuels and energy products (art. 35). Lastly, during the conversion, art. 39-*bis* has been introduced, which recognizes workers in the tourism sector, including thermal establishments, a special supplementary treatment, which does not contribute to the formation of income, equal to 15 percent of the gross wages paid in relation to night work and work services overtime carried out on public holidays.

Sommario: 1. Premessa. – 2. Gli incentivi collegati all'Assegno di Inclusione (art. 10). – 2.1. L'incentivo in favore dei datori di lavoro privati (art. 10, co.1, 2 e 3). – 2.2. L'incentivo riconosciuto alle Agenzie per il lavoro (art. 10, co.4). – 2.3. L'incentivo per la ricollocazione di soggetti disabili (art. 10, co.5). – 2.4. L'incentivo all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità (art. 10, co.6). – 2.5. Regole comuni di accesso agli incentivi (art. 10, co.7, 8 e 9). – 3. Gli incentivi per il Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12, co. 10). – 4. Gli incentivi per l'occupazione giovanile (art. 27). – 5. Gli incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (art. 28). – 6. L'esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti (art. 35). – 7. La detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere (art. 39-*bis*). – 8. Bibliografia essenziale.

1. Premessa

Robusto è l'apparato incentivante introdotto dal d.l. n. 48/2023 conv. in l. n. 85/2023 (d'ora in poi, per brevità, decreto lavoro) *in primis* per fornire sostegno ai neonati istituti dell'Assegno di Inclusione e del Supporto per la formazione e lavoro (art. 10), che entreranno in vigore rispettivamente dal 1° gennaio 2024 e dal 1° settembre 2023, con la conseguenza che anche i nuovi benefici potranno essere fruiti a partire dalle medesime date e andranno a sostituire quelli oggi previsti per le assunzioni dei beneficiari di Reddito di Cittadinanza introdotti dall'art. 8 d.l. n. 4/2019 e dall'art. 1, co. 294-296, l. n. 197/2022 (legge di bilancio per il 2023).

L'attenzione del Governo si è poi indirizzata specificatamente verso due categorie di soggetti svantaggiati, i NEET e le persone con disabilità, per il cui sostegno sono stati introdotti nuovi benefici (artt. 27 e 28), che non sostituiscono ma vanno ad aggiungersi agli altri già operativi, a livello strutturale, nel nostro ordinamento in un rapporto non sempre di complementarità, creando gli ormai noti problemi di coordinamento e di sovrapposibilità.

Non sono mancati interventi settoriali volti a contrastare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici che hanno colpito in particolare le imprese di autotrasporto merci per conto terzi in favore delle quali è stato previsto un esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti per l'anno finanziario 2023 (art. 35).

Infine, si darà conto delle modifiche apportate dalla legge di conversione (per lo più di stile o di copertura finanziaria), tra cui l'introduzione nell'art. 39-*bis* di un nuovo beneficio in favore dei lavoratori dipendenti (privati) dei settori turistico-alberghieri, ivi incluso quello termale, al fine fronteggiare l'ormai perdurante (e strutturale) carenza di offerta di lavoro andando ad incentivare, attraverso una “detassazione” indiretta, lo svolgimento di prestazioni di lavoro notturno e di straordinario festivo.

2. Gli incentivi collegati all'Assegno di Inclusione (art. 10)

Il primo incentivo previsto dal decreto lavoro è quello collegato al neoistituito Assegno di Inclusione (d'ora in poi per brevità AdI), che dal 1° gennaio 2024 sostituirà il Reddito di Cittadinanza (d'ora in poi per brevità RdC), quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce più deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e politica attiva del lavoro.

Per delimitare la platea dei soggetti assumibili con il nuovo incentivo, va detto preliminarmente che l'AdI è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale riconosciuta ai nuclei familiari composti da soggetti con disabilità, minorenni o con almeno 60 anni di età ovvero in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione (quest'ultima categoria è stata introdotta in sede di conversione), a condizione che presentino e mantengano specifici requisiti reddituali, finanziari e patrimoniali indicati nell'art. 2 decreto lavoro.

I nuclei familiari beneficiari dell'AdI, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa. Il percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti. Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa, i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura.

In continuità con quanto già previsto per il RdC, anche per l'AdI l'art. 10 del decreto lavoro predispone un pacchetto di misure di incentivazione con lo scopo di promuovere l'occupazione dei percettori del nuovo beneficio.

I nuovi benefici ricalcano quelli introdotti per il RdC dall'art. 8 d.l. n. 4/2019, conv. in l. n. 96/2018 [come modificato dall'art.1, co. 74, lett. g) l. n. 234/2021 (legge di bilancio per il 2022)], recuperandone la suddivisione in quattro tipologie di misure in base al soggetto destinatario e differenziandosene per l'entità e la modalità di erogazione mutuata, invece, dall'art. 1, co. 294-296, l. n. 197/2022 (legge di bilancio per il 2023) che ha stanziato solo per il 2023 un nuovo incentivo per l'assunzione di percettori di RdC (alternativo a quello già previsto) sottoforma di esonero contributivo totale.

Comparando vecchi e nuovi incentivi, vi sono conferme ma anche novità, potendosi fondatamente ritenere che il nuovo strumento mira a correggere le anomalie applicative emerse per il vecchio, solo in parte risolte con il doppio intervento novellatore delle leggi di bilancio per il 2022 e per il 2023, anche se, come si vedrà, viene completamente esclusa dall'impianto dei nuovi benefici connessi all'AdI la componente formativa.

2.1. L'incentivo in favore dei datori di lavoro privati (art. 10, co.1, 2 e 3)

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'AdI con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato (art. 10, co.1) spetta per ciascun lavoratore (precisazione inserita dalla legge di conversione) l'esonero totale (100%) dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, *more solito* con esclusione dei premi INAIL, per 12 mesi nel limite massimo annuo di euro 8.000 (riparametrato e applicato su base mensile) e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Quindi si opta per un esonero contributivo con percentuali fisse e predeterminate, in continuità con quello alternativo introdotto per i percettori di RdC dalla legge di bilancio per il 2023; di contro viene definitivamente abbandonato il metodo di calcolo previsto per l'incentivo RdC *ex* art. 8 d.l. n. 4/2019 che parametra(va) l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali all'importo mensile del sussidio percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra diciotto mensilità e quelle già godute dal beneficiario e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a cinque mensilità.

L’esonero viene riconosciuto anche in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, nel limite di 24 mesi inclusi i periodi di esonero previsti dal comma 2 per le assunzioni con contratto a tempo determinato. È consentita, infatti, anche l’assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, pieno e parziale, ma con una riduzione del beneficio (per ciascun lavoratore) al 50% nel limite massimo annuo di euro 4.000, riparametrato e applicato su base mensile, e per un periodo massimo di 12 mesi (compreso proroghe ma non anche rinnovi) o comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro (art. 10, co.2). Pur se non espressamente disposto nel comma 2, si deve ritenere che anche per tale esonero resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, trattandosi di una regola di carattere generale desumibile dal nostro ordinamento in conformità al principio vigente di distinzione tra le aliquote contributive e l’aliquota di computo; inoltre una differente lettura porterebbe ad un’evidente disparità di trattamento rispetto all’incentivo riconosciuto ai sensi del comma 1 per le assunzioni a tempo indeterminato di beneficiari dell’AdI.

Dal combinato disposto dei commi 1, ultimo periodo e 2 dell’art. 10 si evince che il datore di lavoro può dapprima assumere il beneficiario dell’AdI con contratto a termine godendo dell’esonero contributivo al 50% per massimo 12 mesi, potendo poi convertire il contratto a tempo indeterminato, nel qual caso potrà godere di un ulteriore periodo di esonero al 100% per un massimo di 12 mesi (e per un totale complessivo di 24 mesi).

La riduzione dell’esonero al 50% in caso di assunzioni a tempo determinato ha l’evidente scopo di promuovere forme di occupazioni stabili per le quali l’esonero contributivo è *ab initio* totale; tuttavia, la possibilità di cumulare i due periodi di esonero per un totale di 24 mesi potrebbe apparire una contraddizione perché incentiva la prassi di assumere il lavoratore dapprima a tempo determinato, salvo poi trasformare il rapporto a tempo indeterminato per prolungare il godimento del beneficio; questo meccanismo, già sperimentato con l’art. 8, l. n. 223/1991 per l’assunzione dei lavoratori percettori dell’indennità di mobilità, ha indubbiamente delle ricadute occupazionali maggiori in quanto consente di valutare la convenienza alla prosecuzione del rapporto di lavoro, alleggerendo in tal modo i vincoli connessi ad una assunzione stabile sin dall’inizio. Quindi più che di contraddizione si potrebbe parlare di una consapevole scelta guidata dalle ricadute occupazionali connesse all’ipotesi dell’assunzione a termine con successiva stabilizzazione.

È stata introdotta, altresì, quale condizione di accesso al beneficio la registrazione del datore di lavoro al sistema informativo SIISL istituito e disciplinato dall’art. 5 decreto lavoro (art. 10, co.3). Condizione finalizzata per un verso a creare un unico canale di accesso alle offerte di lavoro da parte dei beneficiari dell’AdI, azzerando quelli informali o irregolari; per altro verso a garantire la tracciabilità delle offerte di lavoro e a verificare il rispetto della nuova condizionalità da parte dei beneficiari del sussidio che, a loro volta, sono tenuti a registrarsi sulla piattaforma per accedere alle informazioni e alle proposte di lavoro, ai corsi di formazione e ai tirocini di orientamento e formazione.

Per le sole assunzioni di cui al comma 1 dell’art. 10 viene specificato che in caso di licenziamento del beneficiario dell’AdI effettuato nei 24 mesi successivi all’assunzione il datore di lavoro è tenuto alla restituzione del beneficio fruito maggiorato delle

sanzioni civili [*ex art.* 116, co. 8, lett. a), della l. n.388/2000], a meno che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

La previsione ricalca quella già contenuta nell'art. 8 d.l. n. 4/2019 per gli incentivi RdC che esclude(va) il divieto di licenziamento, operante per 36 mesi, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, ma senza specificare se oggettivo o soggettivo, optandosi per quest'ultima ipotesi essendo riconducibile la prima a scelte del datore di lavoro. Potrebbero allora trovare applicazione anche per questo nuovo incentivo, salva diversa interpretazione fornita in sede applicativa, le posizioni assunte dall'INPS sul beneficio RdC con la circ. n.104/2019 dove viene precisato che anche l'interruzione del rapporto di lavoro per recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (*ex art.* 2096 c.c.) comporta la restituzione dell'incentivo, mentre essa non opera se il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro, in applicazione di una clausola del contratto collettivo di automatica risoluzione del rapporto lavorativo al raggiungimento dell'età pensionabile, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento. L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di dimissioni per giusta causa, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti del datore di lavoro che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

Nel Dossier n. 93 del Servizio Studi sul d.l. n. 48/2023 del 9 maggio 2023 si è evidenziata l'opportunità di specificare in sede di conversione se anche per l'esonero previsto in caso di assunzioni a tempo determinato il datore di lavoro sia tenuto alla restituzione di quanto percepito qualora ricorrano determinate fattispecie di licenziamento. Precisazione che, a dire il vero, risulta superflua considerato che l'unica ipotesi di recesso *ante tempus* da un contratto a termine è la sussistenza di una giusta causa, la cui presenza esclude l'operatività del divieto di licenziamento di cui al comma 1; mentre la naturale scadenza del contratto non integra un'ipotesi di licenziamento.

Di talché la l. n. 85/2023 ha mantenuto invariata l'originaria formulazione della disposizione in questo modo estendendo *tout court* la previsione di cui al comma 1 anche alle ipotesi di assunzione a tempo determinato, senza ulteriori specificazioni che tengano conto della peculiarità di siffatta ipotesi.

Viene meno, infine, nell'impianto del nuovo beneficio AdI qualsiasi obbligo di formazione a carico del datore di lavoro, invece previsto, in via meramente eventuale, dall'art. 8, ultimo periodo, d.l. n. 4/2019 che impone al datore di lavoro contestualmente all'assunzione del beneficiario di RdC e «ove necessario» la stipulazione presso il Centro per l'impiego di un patto di formazione, onde garantire un percorso formativo o di riqualificazione professionale al lavoratore. La formulazione della disposizione ha da subito destato qualche perplessità nella misura in cui la locuzione «ove necessario» non chiarisce a chi competa detta valutazione. La contestualità del patto con l'assunzione lascia presumere che la valutazione in ordine alla necessità dello stesso sia rimessa al Centro per l'impiego; del resto, è poco probabile che il datore di lavoro, una volta assunto il percettore, si vada spontaneamente a vincolare a un percorso formativo destinato a quest'ultimo.

Di fronte a questi dubbi applicativi la scelta del nuovo Governo è stata quella di eliminare totalmente la previsione, affidando la qualificazione e riqualificazione dei percettori dell'AdI ai servizi competenti e non anche alla responsabilità del datore di lavoro.

2.2. L' incentivo riconosciuto alle Agenzie per il lavoro (art. 10, co.4)

Viene confermata anche per il nuovo incentivo AdI il riconoscimento alle Agenzie per il lavoro per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale messa a disposizione per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo (totale o parziale) accordato al datore di lavoro

Viene, perciò, confermata la disposizione introdotta dalla legge di bilancio per il 2022 con i commi 1-*bis* e 1-*ter* dell'art. 8 d.l. n. 4/2019 per i beneficiari di RdC con il riconoscimento alle Agenzie per il lavoro di un incentivo pari al 20% di quello che spetterebbe al datore di lavoro.

Diverso appare, però, il sistema di calcolo dell'incentivo, prevedendosi nell'art. 10, co.4, decreto lavoro che all'Agenzia viene riconosciuto il 30% non del beneficio accordato al datore di lavoro (come nel caso dell'incentivo RdC), ma «*dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2*».

Stante il tenore letterale della disposizione ne consegue che, indipendentemente dall'incentivo effettivamente goduto dal datore di lavoro (nel limite massimo annuo di 8.000 o 4.000, a seconda che l'assunzione sia a tempo indeterminato, anche in apprendistato, o a tempo determinato), all'Agenzia per il lavoro verrà riconosciuto sempre un contributo di 2.400,00 (30% di 8.000) o di 1.200 (30% di 4.000).

Di contro non è stata riproposta la previsione del comma 1-*quater* dell'art. 8 d.l. 4/2019 (anch'essa introdotta dalla legge di bilancio 2022) che impone ai servizi per il lavoro accreditati ai quali sia stata affidata l'attivazione di interventi in favore di beneficiari di RdC nell'ambito del Programma GOL, di comunicare tempestivamente o comunque entro 5 giorni, la mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua, pena la decadenza dalla partecipazione da parte del medesimo servizio per il lavoro al Programma GOL per 6 mesi con riferimento all'attivazione di interventi in favore di qualsivoglia nuovo beneficiario.

La mancata riproposizione va ricondotta alla nuova procedura prevista per il riconoscimento dell'AdI e per il controllo del rispetto da parte del beneficiario della c.d. condizionalità.

Infatti, è previsto all'art. 8, co.10, decreto lavoro che tutti i soggetti che accedono al SIISL «mettono a disposizione, immediatamente e comunque non oltre 10 giorni dalla data dalla quale ne sono venuti a conoscenza, attraverso il medesimo sistema informativo, le informazioni sui fatti suscettibili di dar luogo a sanzioni».

Ciò significa che il controllo è stato non solo centralizzato attraverso il SIISL, ma generalizzato a tutti i soggetti coinvolti.

Per altro verso il richiamato comma 1-*quater* dell'art. 8 d.l. n. 4/2019 fa espresso ed esclusivo riferimento ai servizi per il lavoro accreditati affidatari di interventi nell'ambito del Programma GOL che nella nuova disciplina dell'AdI sono solo eventuali, potendo (e non dovendo) il patto di servizio personalizzato prevedere l'adesione ai percorsi formativi di tale Programma (art. 6, co. 3).

Si esclude, invece, che possa trovare applicazione ai servizi per il lavoro accreditati la previsione di cui all'art. 8, co. 12, decreto lavoro che individua una responsabilità amministrativo-contabile del personale delle amministrazioni interessate, degli altri

soggetti incaricati e comunque preposti allo svolgimento delle funzioni in caso di «mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dal beneficio». Troverà applicazione, però, l'art. 13 d.m. 11 gennaio 2018 («criteri per la definizione dei sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro») che individua le ipotesi di revoca o sospensione dell'accreditamento dei servizi.

2.3. L' incentivo per la ricollocazione di soggetti disabili (art. 10, co.5)

Nuovo è l'incentivo riconosciuto dal comma 5 dell'art. 10 decreto lavoro ai patronati, agli enti, anche del Terzo settore, alle associazioni e alle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili [si tratta degli enti che svolgono le attività di cui all'art. 6, co. 1, lett. e), d.lgs. n. 276/2003, all'art. 5, co. 1, lett. p), d.lgs. n.117/2017 e all'art. 2, co. 1, lett. p). d.lgs. n.112/2017], ove autorizzati all'attività di intermediazione, per ogni persona con disabilità (senza specificazione se ai sensi della l. n. 68/1999 o ai sensi del Regolamento in materia di ISEE di cui al D.P.C.M. n.159/2013) assunta a seguito della loro attività di mediazione, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato.

Il beneficio è pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto al datore di lavoro in caso di assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato e pari all'80% in caso di assunzione a tempo determinato. Il beneficio per gli enti interessati, a differenza di quanto accade per le Agenzie per il lavoro, dipenderà da quello effettivamente spettante al datore di lavoro in base alla tipologia di contratto di lavoro (se a tempo indeterminato o a tempo determinato) e al trattamento normativo ed economico accordato al lavoratore (nel rispetto dell'art. 1, co. 1175, l. n. 296/2006).

Ai fini del riconoscimento dell'incentivo in questione, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che i predetti soggetti assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

La formulazione della disposizione non è chiara, in quanto non si comprende la portata del vincolo richiesto agli enti (è utilizzato il verbo "assicurare"). Una soluzione potrebbe essere quella per cui il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo sia ricoperto da un dipendente del datore di lavoro che assume il soggetto disabile mentre gli enti svolgono una funzione di garanzia e di controllo sulla presenza di tale figura per tutto il periodo di godimento del beneficio. Tanto giustificherebbe anche la successiva previsione che consente il cumulo del beneficio assunzionale in esame con l'eventuale rimborso forfettario al datore di lavoro delle spese necessarie per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo (R.I.M.) nei luoghi di lavoro, oltre che per l'adozione di accomodamenti ragionevoli e l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% previsto dall'art. 14, co.4, lett. b), l. n. 68/1999.

Un'altra soluzione può essere attinta dalle Linee guida sul collocamento mirato adottate l'11 marzo 2022, nelle quali viene precisato che nel settore privato, in cui non è

ancora regolamentata la figura del responsabile dell’inserimento lavorativo, la stessa potrebbe essere supportata da organismi interni all’azienda e incardinata in processi già esistenti, tali da rappresentare una sede di confronto e sostegno per le azioni da intraprendere, e con i quali operare in modo sinergico. Mentre nei contesti lavorativi di dimensioni ridotte per i quali l’individuazione delle funzioni necessarie ad un adeguato accompagnamento dell’inserimento lavorativo di persone con disabilità all’interno della realtà lavorativa stessa non è sostenibile economicamente, si suggerisce di fare ricorso all’esternalizzazione di tali funzioni attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di Enti del terzo settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell’inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali. Ciò permetterebbe di garantire anche nelle imprese del settore privato, la stessa attenzione da parte del datore di lavoro verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone con disabilità che entrano o rientrano al lavoro e per quelle che già sono inserite, ma per le quali è necessario mantenere una continuità di presa in carico con il centro per l’impiego.

In tale prospettiva, gli enti interessati potrebbero mettere a disposizione del datore di lavoro privato per tutto il periodo di fruizione dell’incentivo in esame tale servizio sotto forma di consulenza esterna.

Per valutare quale delle due ipotesi prospettate è in linea con la scelta del Governo sarà necessario attendere i chiarimenti ministeriali, essendo stata confermata in sede di conversione la formulazione della disposizione.

2.4. L’ incentivo all’autoimpiego e all’autoimprenditorialità (art. 10, co.6)

Quanto agli incentivi erogabili direttamente ai beneficiari dell’ AdI si conferma il riconoscimento in un’unica soluzione di un beneficio addizionale pari a 6 mensilità del sussidio, nei limiti di 500 euro mensili, nel caso di avvio di un’attività lavorativa autonoma o di impresa individuale ovvero di adesione in qualità di socio ad una società cooperativa, entro i primi 12 mesi di fruizione della misura, alla stregua del modello già adottato per il lavoratori in mobilità, per i percettori di CIGS o NASpI e, da ultimo, di RdC.

Le modalità di richiesta ed erogazione del beneficio addizionale sono state rimesse a un decreto interministeriale (del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro delle imprese e del made in Italy), senza tuttavia specificare il termine per l’adozione, che potrà ricalcare, con i dovuti adattamenti alla nuova disciplina, l’analogo d.m. adottato il 21 febbraio 2021 per la liquidazione anticipata del RdC.

2.5. Regole comuni di accesso agli incentivi (art. 10, co.7, 8 e 9)

Il diritto alla fruizione dei benefici testé elencati, stante la loro natura contributiva, è subordinato al rispetto delle condizioni di cui all’art. 1, co. 1175, l. n. 296/2006 (Durc regolare, rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva “leader”, rispetto degli altri obblighi di legge). In continuità con quanto già

previsto per gli incentivi RdC, i datori di lavoro devono essere in regola anche con gli obblighi di assunzione di cui alla l. n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario iscritto alle liste di cui alla medesima legge (art. 10, co. 7).

Non vengono richiamate, invece, le ulteriori condizioni previste dall'art. 8 d.l. n.4/2019 per i benefici RdC e cioè l'incremento occupazionale netto e quelle generali di cui all'art. 31 d.lgs. n. 150/2015.

Si potrebbe validamente ritenere che tale esclusione sia giustificata dall'espressa riconducibilità delle misure in esame al regime di Aiuti "*de minimis*" [Reg. (UE) n. 1407/2013 del 18 dicembre 2013; Reg (UE) n. 1408 del 18 dicembre 2013; Reg. (UE) n. 717/2014 del 27 giugno 2014], che per il loro modesto importo, sono dispensati dal controllo sugli Aiuti di Stato in quanto si ritiene che non abbiano alcuna incidenza sulla concorrenza e sugli scambi nel mercato interno dell'Unione europea. Tuttavia, anche i benefici RdC rientra(va)no nel regime "*de minimis*" e nonostante ciò, espressamente se ne subordina(va) l'accesso alle ulteriori condizioni sopra richiamate partendo dal presupposto che la non operatività dei vincoli europei in tema di Aiuti di Stato non preclude allo Stato membro di assoggettare gli incentivi adottati a regole di fruibilità (aggiuntive).

L'omissione, allora, può rappresentare una precisa scelta del Governo finalizzata ad alleggerire le condizioni poste in capo ai datori di lavoro oppure si deve ritenere che tali condizioni trovino comunque applicazione, pur se non espressamente richiamate, trattandosi di incentivi comunque riconducibili alla nozione di cui all'art. 30, co.2, d.lgs. n. 150/2015 («benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori») e quindi sottoposti alle regole generali di cui al successivo art. 31.

Anche in questo caso sarà necessario attendere un chiarimento da parte dell'INPS per comprendere la portata degli obblighi in capo al datore di lavoro per l'accesso ai nuovi benefici.

Da ultimo viene disciplinato al comma 9 dell'art. 10, il regime di compatibilità con altri incentivi, tra cui vengono espressamente richiamati quelli per l'assunzione di *under 36* e di «donne svantaggiate» previsti dalla legge di bilancio 2023 (art. 1, co. 297-298) e quelli *ex art.* 13 l. n. 68/1999.

Il regime di compatibilità dell'incentivo per i beneficiari dell'AdI con l'incentivo «*under 36*» e «donne svantaggiate» richiede, tuttavia, alcune precisazioni, stante il problematico coordinamento tra le misure.

Il comma 9 dell'art. 10 decreto lavoro richiama gli incentivi previsti dall'art. 1, co. 297-298, legge di bilancio 2023 che ha prorogato per l'anno 2023 le disposizioni di cui all'art. 1, co. 10 e 16, l. n. 178/2020 (legge di bilancio per il 2021) rispettivamente riguardanti l'esonero contributivo totale per l'assunzione (a tempo indeterminato o per le trasformazioni di contratti a termine in contratto a tempo indeterminato) di *under 36* e quello per le assunzioni (a tempo indeterminato o tempo determinato) per le «donne svantaggiate», aumentandone, in entrambi i casi, il limite annuo ad euro 8.000,00 (rispetto ai precedenti euro 6.000,00). Al riguardo, si evidenzia che la Commissione europea, con le decisioni C(2023) 4061 *final* e C(2023) 4063 *final*, entrambe del 19 giugno 2023, ha autorizzato la fruibilità dei predetti esoneri per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023 (per il bonus «*under 36*» v. circ. INPS 22.6.2023 n. 57; per quello «donne svantaggiate» v. circ. INPS 23.6.2023 n. 58; per entrambi v.

Msg. INPS 10.7.2023, n. 2598), subordinando gli stessi al rispetto delle condizioni di cui alla Comunicazione C(2023) 1711 *final* del 9 marzo 2023, recante il «Quadro temporaneo di crisi e transizione per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina» (c.d. Temporary Crisis and Transition Framework o TCTF) e agli artt. 107 e 108 TFUE.

Il primo problema di coordinamento è, quindi, di carattere temporale in quanto l'AdI entrerà in vigore dal 1° gennaio 2024 e con esso gli incentivi di cui all'art. 10 decreto lavoro con una totale sovrapposibilità tra le misure nel caso di assunzioni a tempo indeterminato (esonero contributo al 100% con un limite massimo annuo di 8.000 euro) almeno per 12 mesi.

Ne consegue che indubbiamente le misure in questione non potranno essere contemporaneamente godute nel 2023, potendole ritenere al più «compatibili» a partire dal 1° gennaio 2024 con un effetto spiazzante per i primi 12 mesi stante la loro totale sovrapposibilità.

Unica eccezione potrebbe riguardare le assunzioni di beneficiari dell'AdI con contratto a tempo determinato per le quali l'esonero contributivo è riconosciuto al 50% nel limite annuo di 4.000 euro e l'estensione degli incentivi *ex* art. 10 al Supporto per la formazione e il lavoro che, invece, entrerà a regime dal 1° settembre 2023.

V'è poi da evidenziare che, a partire dal 2024, gli incentivi prorogati dalla legge di bilancio 2023 non saranno più operativi, stante il loro carattere temporaneo (per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023), ritornando in vigore, salvo ulteriori proroghe, quelli strutturali introdotti per gli *under 30* dall'art. 1, co. da 100 a 105 e 107, l. n. 205/2017 - legge di bilancio per il 2018 (esonero contributivo al 50% per 36 mesi nel limite massimo annuo di 3.000 euro) e per le “donne svantaggiate” dall'art. 4, co. da 8 a 12, l. n. 92/2012 (esonero contributivo al 50% per 12 o 18 mesi). Di fronte a queste incertezze che indubbiamente potranno avere ricadute applicative sui nuovi incentivi per l'AdI, sarebbe stato preferibile non richiamare, con riferimento al regime di compatibilità, i benefici di cui alla legge di bilancio per il 2023, ma quelli strutturali, oggetto nell'ultimo triennio delle predette proroghe ed estensioni (non osta alla cumulabilità tra i due incentivi l'art. 1, co. 114, l. n. 205/2017 secondo cui l'esonero contributivo non è cumulabile con «altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi» in quanto la circ. INPS 2 marzo 2018, n. 40 ha precisato che il ritrascritto disposto non può che applicarsi agli strumenti previgenti e non a quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore).

Tuttavia, la formulazione della disposizione non ha subito modifiche in sede di conversione, dovendo a questo punto attendere le istruzioni operative dell'INPS per risolvere le questioni sopra evidenziate.

3. Gli incentivi per il Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12, co. 10)

Gli incentivi di cui all'art. 10 decreto lavoro vengono estesi, senza alcun filtro di compatibilità, anche per l'assunzione dei soggetti che si avvalgono del Supporto per la formazione e il lavoro (d'ora in poi, per brevità, SFL) istituito dall'art. 12 a far data dal 1° settembre 2023 quale misura di attivazione al lavoro, mediante partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di

orientamento e di accompagnamento al lavoro e di politiche attive comunque denominate (ivi compresi il Servizio Civile Universale e i progetti utili alla collettività, definiti ai sensi dell'art. 6, co. 5-*bis*, decreto lavoro).

A seguito delle modifiche intervenute in sede di conversione, il nuovo istituto è destinato ai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare non superiore a euro 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'AdI o ai componenti di nuclei familiari che percepiscono l'AdI che decidono di partecipare ai percorsi di attivazione, pur non essendo sottoposti agli obblighi di cui all'art. 6, co.4, e purché non siano calcolati nella scala di equivalenza (ferma restando l'incompatibilità del SFL con il RdC, con la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione).

Dopo aver stipulato il patto di servizio, attraverso la piattaforma SIISL (dopo la sottoscrizione del patto di attivazione digitale), l'interessato può ricevere offerte di lavoro e servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da Fondi paritetici interprofessionali e da Enti bilaterali o, infine, può autonomamente individuare progetti di formazione, rientranti tra quelli sopra indicati.

La partecipazione alle predette misure di attivazione al lavoro dà diritto all'interessato a ricevere un'indennità di partecipazione pari a 350 euro mensili. Tale importo è erogato, mediante bonifico mensile da parte dell'INPS, per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di dodici mensilità.

Non si registrano particolari profili di adattabilità al nuovo istituto dell'impianto incentivante di cui all'art. 10, con l'unica eccezione del contributo addizionale per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità parametrato all'importo del sussidio che nel caso del SFL è erogato all'interessato solo eventualmente (e cioè quando partecipa ad una misura di attivazione al lavoro) sotto forma di indennità di partecipazione.

Per la tipologia di servizi offerti ai beneficiari del SFL, con particolare riferimento a quelli formativi durante i quali i soggetti percepiscono anche l'indennità di partecipazione sarebbe stato opportuno, piuttosto che estendere *tout court* l'apparato di benefici di cui all'art. 10 decreto lavoro, riproporre l'incentivo previsto dall'art. 8 d.l. 4/2019 per i beneficiari di RdC che prevede(va) il coinvolgimento degli enti di formazione accreditati, quali soggetti istituzionalmente preposti all'erogazione della formazione. A quest'ultimi, infatti, viene riconosciuto un incentivo, pari alla metà di quello previsto per il datore di lavoro, non inferiore a sei mensilità se al termine del periodo di formazione viene stipulato con il soggetto preso in carico un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato coerente con il profilo formativo realizzato. La quantificazione dimezzata dell'incentivo incide anche sulla misura massima dello stesso, non superiore a 390 euro mensili, essendo destinata l'altra metà (per un massimo di 390 euro mensili e non inferiore a sei mensilità per metà dell'importo del RdC) all'ente di formazione che ha garantito al lavoratore assunto il predetto percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle stesse regole valide per il datore di lavoro che assume il beneficiario di RdC.

È evidente che la scelta del Governo di non riproporre un simile meccanismo nell’ambito della disciplina dell’AdI può giustificarsi a fronte della diversa natura del sussidio, più di contrasto alla povertà che di politica attiva (come era qualificato il RdC), invece, riscontrabile nel SFL («misura di attivazione al lavoro») che si pone il concreto obiettivo di inserimento nel mercato del lavoro di lavoratori formati e quindi occupabili. Obiettivo che si potrebbe meglio raggiungere assicurando non solo alle Agenzie per il lavoro (per l’attività di intermediazione), ma anche agli enti di formazione accreditati con il coinvolgimento dei Fondi interprofessionali (per l’attività di formazione) un beneficio per l’attività svolta nei confronti dei destinatari del SFL.

4. Gli incentivi per l’occupazione giovanile (art. 27)

Al fine di sostenere l’occupazione giovanile è stato introdotto all’art. 27 decreto lavoro un nuovo incentivo, davvero limitato nel tempo, per i datori di lavoro privati che assumano a decorrere dal 1° giugno e sino al 31 dicembre 2023, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o part time, anche a scopo di somministrazione o con contratto di apprendistato professionalizzante, giovani NEET che non hanno compiuto il 30° anni di età (29 anni e 364 giorni) e che sono iscritti al PON “Iniziativa Occupazione Giovani” che gestisce il Programma Garanzia Giovani.

L’incentivo è concesso nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 12 mesi e viene erogato mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Si prevede, inoltre, la cumulabilità del nuovo beneficio con quello «*under 36*» della legge di bilancio 2023 (in deroga al regime di incumulabilità previsto dal citato art. 1, co. 114, l. n. 205/2017) o con altri esoneri o riduzioni previsti dalla normativa vigente, nei limiti massimi dovuti dalla normativa europea in materia di Aiuti di Stato (intendendosi per tali quelli di cui all’art. 32 Reg. 651/2014) e limitatamente ai periodi di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l’incentivo è, però, ridotto al 20% per ogni soggetto assunto.

Quanto alla compatibilità con la normativa in materia di Aiuti di Stato viene espressamente richiamato il rispetto dell’art. 32 Reg. (UE) n. 651/2014 [di cui si è annunciata la proroga sino al 2026 con Comunicazione della Commissione C(2023) 1712 *final* del 3 marzo 2023]; ne consegue che la misura agevolativa sarà esonerata dalla preventiva notifica alla Commissione e il datore di lavoro sarà tenuto a garantire l’incremento occupazionale netto.

Poiché l’incentivo è riconosciuto entro determinati limiti di spesa (*infra*), anche in relazione alla ripartizione regionale (demandata ad apposito decreto adottato da ANPAL), è stata apprestata una specifica procedura di domanda e di concessione gestita telematicamente dall’INPS e per la quale sarà necessario attendere le relative istruzioni operative, anche se si può già evincere che il datore di lavoro è messo nelle condizioni di conoscere prima dell’assunzione se v’è un’effettiva disponibilità di risorse per l’accesso all’incentivo che verrà erogato solo dopo l’avvenuta stipula del contratto di lavoro.

In sede di conversione è stato inserito il comma 5-*bis* che ridefinisce i limiti delle risorse stanziati pari a 24,4 milioni di euro per il 2023, a 61,3 milioni di euro per il 2024 e a 9,9 milioni di euro per il 2026.

Ai relativi oneri si provvede, quanto a 24,4 milioni di euro per il 2023 a valere sul Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020; quanto a 61,3 milioni di euro per il 2024 a valere sul Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 (Programma cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, approvato dalla Commissione europea con decisione C(2022)9030 del 1° dicembre 2022 e volto alla promozione del lavoro e delle competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone fragili e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive) nel rispetto dei criteri di ammissibilità e delle procedure del predetto programma e, infine, quanto a 9,9 milioni di euro per il 2026, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica (di cui all'art. 10, co. 5, d.l. n. 282/2004). Al riguardo, sempre in sede di conversione, è stato disposto un incremento di tale Fondo nella misura di 9,5 milioni di euro per il 2024 e di 20 milioni di euro per il 2025 a cui si provvede mediante corrispondente utilizzo delle maggiori entrate derivanti dall'incentivo in esame.

Chiude la previsione dell'art. 27 l'autorizzazione all'ANPAL di riprogrammare nell'ambito del PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione 2014-2020 e del PON Iniziativa occupazione giovani 2014-2020, in coerenza con le spese effettivamente sostenute e, comunque, nei limiti di 700 milioni di euro, le misure introdotte dalla legge di bilancio per il 2021 e cioè il beneficio «*under 36*» (esonero contributivo totale nel limite massimo di 6.000 euro), il beneficio «donne svantaggiate» (esonero contributivo totale 100% nel limite massimo di 6.000 euro) e la c.d. «Decontribuzione Sud», fermo restando l'importo complessivo di euro 4.466 milioni di euro stanziati per gli anni 2021 e 2022.

La riprogrammazione di tali misure si rende necessaria a seguito del fatto che la «Decontribuzione Sud» non ha completamente assorbito le risorse ad essa destinate, mentre le stime dell'INPS sulla spesa rendicontabile per le altre due misure (assunzioni giovani e assunzioni donne) sono risultate maggiori rispetto alle previsioni recepite nella legge di bilancio per il 2021.

Quest'ultima previsione conferma le perplessità già espresse riguardo al regime di compatibilità tra gli incentivi AdI e quelli previsti dalla legge di bilancio per il 2023 che, per evidenti ragioni di spesa pubblica, non saranno nuovamente riproposti, al più potendo venir prorogate le misure (di importo minore) introdotte dalla legge di bilancio per il 2021.

5. Gli incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (art. 28)

L'art. 28 non ha introdotto direttamente un incentivo, ma al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie, anche produttive, e nelle iniziative imprenditoriali, ha istituito un apposito Fondo nello stato di previsione del MEF, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, finalizzato al riconoscimento di un contributo agli enti del Terzo settore (come definiti dall'art. 4 del codice del Terzo settore, di cui al d.lgs. n. 117/2017 e s.m.i.), alle organizzazioni di volontariato e alle associazioni di promozione sociale interessate dal processo di trasmigrazione dai relativi registri speciali al Registro unico [v. art. 54 del citato codice del Terzo settore, nonché il d.m. 15 settembre 2020 (come modificato

dal decreto direttoriale del 29 luglio 2021)], alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS) iscritte alla relativa anagrafe, per ogni assunzione effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato (dal 1° agosto 2022 al 31 dicembre 2023), ai sensi della l. n. 68/1999, di persona con disabilità under 35 anni.

Pur se si fa espresso riferimento alle assunzioni effettuate ai sensi della l. n. 68/1999, si segnala che le relazioni illustrativa e tecnica allegate al disegno di legge di conversione del decreto lavoro hanno evidenziato che l’incentivo - fermo restando il rispetto delle altre condizioni previste - concerne le assunzioni di tali soggetti anche se effettuate in eccedenza rispetto alle quote d’obbligo (purché le assunzioni siano effettuate secondo le modalità previste dalla l. n. 68/1999).

Condizioni per l’erogazione del contributo è che l’assunzione del soggetto disabile deve essere finalizzata al suo coinvolgimento in attività professionali che apportino all’ente un effettivo contributo («per attività conformi alla statuto») e avvenga con contratto a tempo indeterminato per assicurare una stabilità professionale.

Si rinvia ad un dPCM o ad un decreto interministeriale (del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze) da adottare entro il 1° marzo 2024 la definizione delle modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, delle modalità e dei termini di presentazione delle domande nonché delle procedure di controllo.

Trattasi, quindi, di un incentivo che sarà reso operativo solo nel 2024, ma con effetto retroattivo per le assunzioni effettuate dal 1° agosto 2022 al 31 dicembre 2023, potendo tale sfasatura temporale limitare l’obiettivo di incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità, giacché si erogheranno contributi anche per assunzioni già avvenute.

Quanto alla copertura finanziaria, vengono riassegnate, nel limite di spesa di 7 milioni di euro per il solo anno 2023, le somme non utilizzate (residui di stanziamento) del “Fondo di sostegno per le strutture semiresidenziali per persone con disabilità” (istituito dall’art. 104, co.3, d.l. n. 34/2020, con dotazione finanziaria di 40 milioni per il 2020, per garantire la concessione di un indennizzo agli enti gestori delle strutture semiresidenziali, comunque denominate dalle normative regionali, a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, che in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno dovuto affrontare gli oneri derivanti dall’adozione di sistemi di protezione del personale e degli utenti).

Manca, invece, una copertura finanziaria per l’anno 2022 considerato che il contributo riguarderà le assunzioni effettuate dal 1° agosto 2022.

In sede di conversione tale disposizione è stata integralmente confermata (ad eccezione di alcune modifiche di carattere prettamente formale), sicché sarà necessario attendere il decreto interministeriale per valutare la portata applicativa del nuovo beneficio.

6. L’esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell’Autorità di regolazione dei trasporti (art. 35)

Al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici è stato prorogato anche per l’esercizio

finanziario 2023, in favore delle imprese di autotrasporto merci per conto terzi, iscritte all'Albo nazionale, l'esonero dal versamento del contributo (annuale) di finanziamento per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti (ART) (istituita dall'art. 37 d.l. n. 201/2011, conv. in l. n. 214/2011).

Il predetto contributo, determinato annualmente con atto dell'Autorità, sottoposto ad approvazione da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il MEF (si veda, per l'anno 2023, la Deliberazione 6 dicembre 2022, n. 242/2022), viene versato dai gestori delle infrastrutture e dei servizi regolati, in misura non superiore all'uno per mille del fatturato derivanti dall'esercizio delle attività svolte percepiti nell'ultimo esercizio, con la previsione di soglie di esenzione che tengano conto della dimensione del fatturato [art. 37, co.6, lett. b), d.l. n.201/2011, conv. in l. n. 214/2011].

La misura era già stata disposta per le annualità 2021 (art. 37-*bis* d.l. n. 41/2021) e 2022 (art. 16 d.l. n. 21/2022) al fine di sostenere il settore in considerazione dei gravi effetti derivanti prima dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 (nel 2021) e poi dagli aumenti dei prezzi del carburante e dei prodotti energetici (nel 2022).

Per l'esonero 2023 viene autorizzata la spesa nel limite di 1,4 milioni di euro per l'anno 2023 cui si provvede a valere sul fondo di parte corrente di cui all'art. 34-*ter*, co.5, l. n. 196/2009, iscritto nello stato di previsione delle spese del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti che presenta la necessaria disponibilità finanziaria.

La disposizione è stata integralmente confermata in sede di conversione, senza alcuna modifica sostanziale.

7. La detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere (art. 39-*bis*)

All'indomani della crisi pandemica, il settore turistico-alberghiero ha registrato una notevole diminuzione delle offerte di lavoro e la difficoltà per le imprese di reperire competenze adeguate alle peculiari esigenze produttive caratterizzate da una forte componente stagionale e da discontinuità occupazionale. Le agevolazioni alle assunzioni introdotte per tale settore a cavallo tra il 2020-2022 dalla decretazione emergenziale (v. art. 7, d.l. n. 104/2020 conv. in l. n.126/2020; art. 43, d.l. n. 73/2021 conv. in l. n. 106/2021; art. 4, co.2, d.l. 4/2022 conv. in l. n. 25/2022) non sono state sufficienti a fronteggiare il problema della perdurante carenza di personale, con il concreto rischio che la domanda di lavoro nella stagione estiva 2023 non venga validamente soddisfatta.

Al fine dichiarato di garantire da un lato la stabilità occupazionale e dall'altro di fronteggiare l'eccezionale carenza di personale nel settore turistico, ivi incluso quello termale, in sede di conversione (v. art. 1, co.1, l. n. 85/2023) è stato introdotto nell'impianto del decreto lavoro, l'art. 39-*bis* (già soprannominato "Bonus Estate") che riconosce nel periodo dal 1° giugno al 21° settembre 2023 ai lavoratori dipendenti (privati) un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi.

La nuova misura è stata strategicamente inserita dopo l'art. 37 che ha ampliato l'uso delle prestazioni occasionali per gli utilizzatori che operano proprio nei settori

turistico-termali (v. il contributo in questo Volume di S. Rossi) e, soprattutto dopo l'art. 39 sull'esonero dei contributi IVS (*infra*) per avvalorare la linea politica adottata dal nuovo Governo di ridurre il cuneo fiscale che grava sui lavoratori dipendenti, pur se occorre subito dire che a dispetto dell'altisonante rubrica della norma “*Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere*”, il suo impatto applicativo è davvero limitato.

La platea dei destinatari è quella dei lavoratori subordinati, a prescindere dalla tipologia contrattuale, i quali per poter godere del “Bonus Estate” devono rivolgere un'espressa istanza al proprio datore di lavoro con cui attestano di non aver avuto nel 2022 un reddito da lavoro dipendente superiore a 40.000 euro.

Il datore di lavoro agisce quale sostituto di imposta, riconoscendo il trattamento integrativo speciale in compensazione *ex art.* 17 d.lgs. n. 241/1997 con il credito maturato per effetto dell'erogazione del beneficio. A conti fatti, il lavoratore gode indirettamente di un beneficio fiscale (giustificandosi parzialmente la rubrica della norma): da un lato il trattamento speciale non concorre alla formazione del reddito (essendo esso stesso, per le modalità di erogazione, un *bonus* fiscale), dall'altro lato la somma erogata viene portata in compensazione tramite conguaglio dal sostituto d'imposta.

Con riferimento all'ambito oggettivo sono necessarie, invece, alcune precisazioni al fine di valutare la portata e l'impatto della nuova disposizione.

La norma, infatti, limita l'ambito di intervento del trattamento integrativo speciale a due voci retributive ovvero il lavoro notturno e quello straordinario prestato durante i giorni festivi, con l'evidente scopo di rendere più appetibile per i lavoratori lo svolgimento di tali prestazioni particolarmente gravose da rappresentare uno dei principali ostacoli al reperimento di manodopera nel settore.

Ne consegue che il trattamento integrativo speciale non viene stabilito in misura fissa, ma è calcolato in percentuale (15%) sulla retribuzione lorda corrisposta in relazione alle due summenzionate voci retributive la cui quantificazione dipende, in primo luogo, dalle previsioni contrattuali collettive applicate dal datore di lavoro, il che rende l'ammontare del beneficio riconosciuto al lavoratore variabile (sulla scorta della nota compresenza di innumerevoli contratti collettivi che insistono nel medesimo settore e in mancanza di una specificazione legislativa del criterio selettivo).

Riguardo al lavoro notturno, pur se non espressamente richiamato, l'art. 1, co. 2, lett. d), d.lgs. n. 66/2003 definisce il “periodo notturno”, quello di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Ai fini dell'individuazione delle sette ore andrà fatto necessariamente riferimento al contratto collettivo e al contratto individuale. Ad ogni modo tale periodo potrà essere collocato dalle ore 22 (con conclusione alle ore 5) oppure dalle ore 23 (con conclusione alle ore 6) o, infine, dalla mezzanotte (con conclusione alle ore 7).

L'art. 13 d.lgs. n. 66/2003 prevede, inoltre, che il lavoro notturno non possa superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Viene affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni (per la definizione di lavoratore notturno v. nota INL n. 1050/2020).

Nel settore turistico (v., ad esempio, CCNL 20 febbraio 2010 settore turismo- Confcommercio e s.m.i; CCNL 8 febbraio 2018 Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e turismo – FIPE; CCNL 22 luglio 2008- Terme e centri benessere termali e s.m.i.), salva diversa previsione dei contratti di secondo livello, per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 23.00 alle 6.00 del mattino (ad eccezione del comparto alberghiero per il quale l'intervallo di tempo è fissato dalle 23.30 alle 6.30) e viene retributivo, con una maggiorazione oraria del 25%.

Dalla lettura della disposizione (“...in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuato nei giorni festivi”), ma anche della sua rubrica (“Detassazione del lavoro notturno e festivo...”) affinché il lavoratore maturi il diritto all'intervento integrativo, il lavoro notturno non deve essere svolto (esclusivamente) in giornate festive come, invece, viene richiesto per il lavoro straordinario (*infra*).

Diverso e per certi versi riduttivo appare, infatti, il richiamo al lavoro straordinario prestato nei giorni festivi per il quale si rinvia espressamente al d.lgs. n. 66/2003 che definisce come straordinario [art. 1, lett. c)] il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro definito dall'art. 3 (40 ore settimanali o durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva) ed entro il limite dell'orario massimo settimanale stabilito dai contratti collettivi di lavoro o comunque non superiore alle 48 ore (comprese le ore di lavoro straordinario), fermo restando che in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali (art.5, co.2, d.lgs. n. 66/2003).

Anche in questo caso, il legislatore affida ai contratti collettivi il compito di prevedere le maggiorazioni retributive o consentire ai lavoratori, in alternativa o in aggiunta, la fruizione di riposi compensativi.

Di talché il trattamento integrativo speciale verrà erogato al lavoratore solo nel caso di svolgimento di lavoro straordinario festivo che superi la soglia “normale” di lavoro (contrattuale o legale) prestato nella settimana e che non si concretizzi in prestazione “ordinaria” resa in un giorno festivo.

Si pongono, a questo punto, alcuni dubbi interpretativi.

Il primo riguarda la possibilità (prevista dal contratto collettivo nazionale o aziendale) per l'azienda di riconoscere al lavoratore, in caso di prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale, in luogo della corresponsione di un trattamento economico, il godimento di riposi compensativi di pari durata (banca ore), fatta salva la corresponsione della maggiorazione retributiva (oraria) per lavoro straordinario (fra tutte v. Cass. 17 ottobre 2017 n.24453).

È evidente che in siffatte ipotesi il trattamento integrativo speciale potrà essere calcolato solo sulla maggiorazione retributiva corrisposta al lavoratore, con una notevole riduzione dell'importo dello stesso, salvo a non sostenere che il trattamento venga calcolato anche sulla retribuzione virtuale corrispondente alle ore accantonate in banca-ore.

Il secondo attiene all'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato dall'azienda non contempli una specifica maggiorazione per lavoro straordinario festivo (ed è proprio il caso, ad esempio, del CCNL 20 febbraio 2010 settore turismo- Confcommercio e s.m.i.), ma si limiti a disciplinare singolarmente le due fattispecie (orario

straordinario/orario festivo). Si esclude in questo caso che si possano sommare le due maggiorazioni, dovendo prevalere quella maggiore, salvo diversa pattuizione collettiva.

Infine, l'espresso richiamo al lavoro straordinario di cui al d.lgs. n. 66/2003, pone l'interrogativo se il trattamento speciale integrativo spetti nel caso di svolgimento di lavoro supplementare in regime di part-time. Nel part-time, infatti, si prevede che le ore lavorate oltre la misura concordata, ma nei limiti dell'orario normale settimanale, sono considerate “supplementari” e non “straordinarie”. In assenza di specifiche previsioni collettive, il lavoro supplementare viene retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (art. 6 d.lgs. n. 81/2015).

Stante il tenore letterale dell'art. 39-*bis*, le prestazioni di lavoro supplementare pur se, come visto, prevedono un impegno orario aggiuntivo per il lavoratore e una maggiorazione retributiva, non danno diritto all'erogazione del trattamento speciale integrativo riconosciuto solo nel caso in cui il part timer svolga lavoro straordinario festivo. Chiudono la previsione le consuete disposizioni finanziarie a copertura del costo stimato della misura pari a 54,7 milioni di euro per il quale si provvede per 30 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo per gli interventi strutturali in politica economica, per 4 milioni mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale della missione “Fondi di riserva e speciali” (che fa parte della missione “Fondi da ripartire” dello Stato Italiano) e infine, per 20,7 milioni mediante corrispondente riduzione del Fondo unico nazionale del turismo.

All'esito dell'analisi condotta può dunque concludersi che, se il fine ultimo della nuova disposizione è quello di incentivare i lavoratori del settore turistico e termale a lavorare nei giorni festivi o di notte, le limitazioni oggettive e soggettive del campo di applicazione, unitamente alla durata temporale limitata e alla farraginoso modalità di erogazione del beneficio non rendono agevolmente perseguibile tale risultato e rischiano di escludere una fetta importante di lavoratori (i part-timers), ampiamente presente nei settori interessati, con una possibile violazione del principio di parità di trattamento.

8. Bibliografia essenziale

Per un primo commento sul decreto lavoro v. P. RAUSEI, *Sul c.d. Decreto Lavoro del Primo Maggio (d.l. n. 48/2023). Tanto rumore per poco (aspettando la conversione in legge)*, in *Labor*, 7 Maggio 2023; F. AVANZI, *Rassegna breve e prime considerazioni sulla l. 3 luglio 2023, n. 85 di conversione del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro)*, in *Labor*, 8 luglio 2023; Fondazione Studi Consulenti del lavoro, *Decreto Calderone: considerazioni e analisi*, circ. n. 4 del 6 giugno 2023. **Per un commento all'Assegno di Inclusione e al Supporto per la formazione e lavoro** v. l'opera monografica di S. CAFFIO, *Povertà, reddito e occupazione*, Adapt University Press, e-book series n. 98, 2023. Per un approfondimento sugli **incentivi all'assunzione di percettori di RdC** v. Fondazione Consulenti del Lavoro, *Il bonus per l'assunzione di lavoratori percettori del reddito di cittadinanza*, 25 novembre 2019; E. MASSI, *Le assunzioni dei lavoratori titolari di Reddito di Cittadinanza – benefici e criticità*, in *dottrinalavoro.it* (29 aprile 2019) nonché B. GALLO, *Assunzione di persone beneficiarie del reddito di cittadinanza*, in *Guida alle paghe*, 2019, 12, pp. 771 ss. Invita

a porre attenzione al beneficiario di RdC agli sgoccioli della prestazione P. SANDULLI, *Nuovi modelli di protezione sociale fra istanze risalenti e pretese recenti: profili di criticità e problemi di finanziamento*, in R. FABOZZI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Cacucci, Bari, 2021, p. 12. Per una **critica al rigoroso ancoraggio dell'apparato incentivante ai contratti a tempo indeterminato**, v. Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali (a cura di), *Il reddito di cittadinanza*, in *Itinerari previdenziali* del 30 gennaio 2019. Per **un'analisi degli incentivi per l'assunzione di giovani under 36** v. A. SARTORI, M. CORTI, *I nuovi incentivi per l'assunzione dei giovani nella legge di stabilità, la tutela per i "whistleblower"*, in RIDL, 2018, 2, III, pp. 147-159; E. MASSI, *I benefici per chi assume lavoratori Under 36 nel 2023*, in *dottrinalavoro.it* (11 marzo 2023); C. GAROFALO, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*. Seconda edizione, Cacucci, Bari, 2022; Adde, *Il ripensamento delle politiche di inclusione lavorativa dei disabili e dei soggetti svantaggiati all'indomani della pandemia Covid-19*, in S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TROJSI, L. ZOPPOLI (a cura di) *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, 2021, pp. 418-458; D. GAROFALO, *Gli incentivi all'occupazione "difensivi" nell'emergenza epidemiologica*, in Id. (a cura di), *Volume II. Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, in Adapt Labour Studies, e-Book series n. 90, Adapt University Press, 2020, pp. 345 ss; M. SFERRAZZA, *Incentivi all'assunzione per il triennio 2015-2017*, in G. ZILIO GRANDI., M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, Padova, 2016, pp. 339 ss. Sugli **incentivi per l'assunzione di «donne svantaggiate» ex l. n. 92/2012** v. M. BROLLO, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in Lav. giur., 2013, 2, pp. 113 ss.; V. FILÌ, *Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile*, in M. BROLLO (a cura di), *Trattato di Diritto del lavoro*, in F. CARINCI, M. PERSIANI (diretto da), vol. VI, Cedam, Padova, 2012, pp. 891 ss.; D. GAROFALO, *Gli incentivi alle assunzioni*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario della riforma Fornero* (l. n. 92/2012 e l. n. 134/2012), suppl. Dir. prat. lav., n. 33, del 15 settembre 2012.