

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 762

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**NISINI, MOLINARI, CANDIANI, CAPARVI, CAVANDOLI, COMAROLI,  
FURGIUELE, GIACCONE, GIAGONI, MARCHETTI, PIERRO**

Disposizioni concernenti l'applicazione del contratto di espansione nelle piccole imprese, incentivi per l'autoimprenditorialità e piani a gestione aziendale per la formazione e il ricollocamento dei lavoratori

*Presentata il 12 gennaio 2023*

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge prevede alcune misure per rilanciare il mercato del lavoro, favorendo la collocazione o la ricollocazione dei lavoratori. In particolare, l'articolo 1 disciplina in via sperimentale, per l'anno 2023, il contratto di espansione per le piccole imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti. Tenendo conto del contesto di riferimento dove potrebbero non essere presenti organizzazioni sindacali, si prevede che in loro assenza i datori di lavoro possano dare attuazione al contratto di espansione recependo quanto stabilito dai contratti collettivi territoriali sottoscritti, a livello regionale o provinciale, dalle associazioni di categoria e dalle organizzazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I contratti collettivi territoriali devono stabilire la durata del contratto di espansione, anche distinta per obiettivi formativi, e il numero delle eventuali assunzioni, anche distinte per dimensione aziendale. Si prevede, infatti, che le nuove assunzioni previste in questo tipo di contratto siano solo eventuali e non obbligatorie. I contratti collettivi territoriali fissano inoltre gli obiettivi del progetto formativo, anche distinti per qualifiche professionali, il monte ore minimo di formazione per ciascun lavoratore, anche distinto per qualifiche professionali, da effettuare nel periodo di durata del contratto di espansione, le misure idonee a garantire l'effettività della forma-

zione nonché le modalità di attuazione della staffetta generazionale. In quest'ultimo caso, l'indennità è elevata a trentasei mesi.

Come previsto dalla disciplina vigente del contratto di espansione, le eventuali assunzioni sono effettuate a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o con contratto di apprendistato professionalizzante per la qualificazione o riqualificazione di cui all'articolo 47, comma 4, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2015, indipendentemente dal fatto che il lavoratore sia beneficiario di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali. Alle assunzioni effettuate si applicano le agevolazioni previste dalla disciplina vigente, anche in deroga ai limiti di cumulabilità in essa previsti, comprese quelle di cui all'articolo 24-bis, comma 6, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Il datore di lavoro che intende recepire i contenuti del contratto collettivo territoriale nell'ambito di un contratto di espansione presenta istanza di autorizzazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di verificare le risorse disponibili, che autorizza l'accesso al contratto di espansione entro dieci giorni dall'istanza. In caso di mancata comunicazione entro i termini previsti, l'istanza si intende accolta.

Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione redige, anche per il tramite dell'associazione di categoria, un progetto di formazione dettagliato. Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessaria per fare conseguire al prestatore competenze tecniche idonee alla mansione a cui è adibito il lavoratore. Il progetto, che è parte integrante del contratto di espansione, descrive i contenuti formativi e le modalità attuative anche in *e-learning*, il numero complessivo dei lavoratori interessati e di ore di formazione e le competenze tecniche professionali iniziali e finali.

A fronte del piano di formazione, il datore di lavoro può concordare con i

lavoratori una riduzione media oraria non superiore al 20 per cento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale dei lavoratori in essere alla data di recepimento del contratto di espansione territoriale. Per ciascun lavoratore interessato dal contratto di espansione, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. Il datore di lavoro a fronte della riduzione oraria può richiedere all'INPS una prestazione denominata indennità di espansione da riconoscere ai lavoratori e calcolata con le modalità e nella misura prevista dall'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 148 del 2015. All'indennità di espansione non trovano applicazione le disposizioni previste nel medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, salvo quelle espressamente richiamate. L'indennità di espansione è riconosciuta al lavoratore interessato dalla riduzione oraria per una durata massima di sei mesi, anche non continuativi. I lavoratori individuati e le modalità di attuazione del progetto formativo possono risultare anche non direttamente corrispondenti alla riduzione oraria attuata in azienda.

L'articolo 2 ha lo scopo di favorire il ricambio imprenditoriale nelle piccole imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti. Fino al 31 dicembre 2024 non concorre a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche la liquidazione anticipata, in unica soluzione, della NASpI, richiesta dal lavoratore avente diritto alla corresponsione per avviare un'attività lavorativa di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Ai fini della liquidazione è sospesa l'applicazione dell'articolo 4, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015. Tale beneficio, in deroga alle disposizioni vigenti, si cumula con i contributi o le sovvenzioni di qualsiasi natura ove previsti in ambito nazionale, regionale o comunale.

L'articolo 3 ha lo scopo di introdurre una misura di politica attiva finalizzata alla ricollocazione di lavoratori che risultano in

esuberano a seguito di piani di riorganizzazione o di crisi aziendale. Lo strumento ha lo scopo di valorizzare la responsabilità sociale delle imprese definita in ambito europeo una « integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate ».

Il senso di responsabilità sociale è sempre più diffuso nella cultura imprenditoriale ed evolve nella dimensione ancora più ampia della sostenibilità delle scelte imprenditoriali e della incorporazione dei valori etici nelle strategie aziendali.

La responsabilità sociale delle imprese, inoltre, ha una sua naturale declinazione nel territorio in cui opera, sia esso locale o nazionale.

Proprio la responsabilità dell'impresa verso il territorio in cui opera è lo stimolo ad assumere comportamenti etici soprattutto quando le legittime scelte organizzative producono effetti sui livelli occupazionali.

Dopo lo sblocco dei licenziamenti e con un mercato del lavoro sofferente, potremmo trovarci di fronte a numerosi lavoratori che perderanno il lavoro e molte famiglie e territori che subiranno le relative conseguenze sociali ed economiche.

Per questo motivo è importante introdurre un'azione di politica attiva innovativa a gestione aziendale affinché le imprese, ancora di più rispetto al passato, siano chiamate a valutare la sostenibilità sociale delle scelte economiche adottate, pur nel rispetto delle prerogative che l'articolo 41 della Costituzione riserva loro. Attesa la condizione straordinaria che ci troveremo di fronte, lo Stato deve fare la sua parte investendo e stimolando la responsabilità sociale delle imprese.

Su questi presupposti il provvedimento introduce il piano di tutela occupazionale (PTO) per le imprese che in modo virtuoso e volontario sono incentivate a farsi carico responsabilmente di un sistema di protezione e di sostegno attivo al reinserimento dei lavoratori da esse stesse licenziati.

Le imprese che volontariamente decidono di adottare il PTO potranno accedere

a misure specifiche di compensazione del costo del lavoro, sul presupposto che esse, senza esservi tenute, si fanno carico responsabilmente di contenere le ricadute in termini di costo sociale del licenziamento.

I lavoratori che volontariamente aderiscono al PTO avvieranno un percorso, concordato con il sindacato e gestito dalle imprese, in modo attivo e con senso di responsabilità.

Il sostegno all'adozione dei PTO, in via sperimentale, ha una durata di due anni, fino al 31 dicembre 2024.

Il comma 1 individua il campo di applicazione nelle imprese che occupano più di cinquanta dipendenti che unitamente alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stipulare un accordo in sede governativa che preveda l'adozione di un piano contenente azioni di politica attiva per la tutela occupazionale di durata fino a ventiquattro mesi.

Il comma 2 prevede che il PTO ha lo scopo di ricollocare nel territorio di riferimento i lavoratori che hanno aderito volontariamente, ovvero di individuare per gli stessi, soluzioni non traumatiche volte ad accrescerne il profilo di occupabilità. Il PTO è gestito direttamente dall'impresa con le proprie risorse interne anche con il supporto delle associazioni di categoria, delle agenzie per il lavoro, dei centri per l'impiego presenti nel territorio interessato, nonché del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle imprese e del *made in Italy*, dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, al fine di reperire, anche con dati statistici o di fonte amministrativa, le offerte di lavoro presenti nel territorio.

Il comma 3 riconosce ai lavoratori che aderiscono volontariamente al PTO il diritto alla NASpI di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, senza l'applicazione del cosiddetto « *décalage* » previsto dalle disposizioni vigenti al fine di assicurare un adeguato sostegno al reddito nel periodo di rioccupazione.

Il comma 4 stabilisce i contenuti del PTO che dovrà essere adeguatamente det-

tagliato, In particolare, il datore di lavoro deve prevedere le seguenti specifiche misure:

a) orientamento specialistico e personalizzato di accompagnamento al lavoro pari almeno a venticinque ore per ciascun lavoratore mediante colloquio individuale e bilancio delle competenze da parte di personale specializzato compresa l'assistenza all'elaborazione del *curriculum vitae*;

b) informazione e formazione specialistica di almeno venticinque ore sulle strategie e tecniche di ricerca attiva del lavoro, sulle conoscenze utili al reinserimento lavorativo e sul *self marketing*;

c) azioni finalizzate all'accrescimento del profilo personale di occupabilità mediante interventi di formazione, riqualificazione professionale e acquisizione di competenze utili alla ricollocazione e reinserimento nel mercato del lavoro nelle figure professionali richieste nel territorio pari almeno a cinquanta ore;

d) le modalità di attivazione sul territorio da parte dell'impresa dei canali associativi e istituzionali al fine di rintracciare le opportunità di lavoro presenti nel territorio;

e) la descrizione del modello organizzativo interno e le procedure finalizzate alla gestione del PTO e al monitoraggio delle opportunità di lavoro coerenti con le caratteristiche dei lavoratori coinvolti veicolate dai soggetti pubblici e privati accreditati a livello nazionale e territoriale.

Pertanto, il datore di lavoro non ha solo il compito di svolgere specifiche azioni finalizzate a ricollocare i lavoratori nel territorio anche in profili diversi da quelli di origine, ma deve anche illustrare come intende organizzare il servizio all'interno della propria impresa.

Il comma 5 prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le regioni rendono disponibile sulla *home page* dei propri siti *internet* istituzionali l'informazione costante e aggiornata sulle tendenze della domanda di lavoro articolata per territorio, settori e professioni basati sulla

elaborazione statistica dei dati delle comunicazioni obbligatorie e di altre fonti informative disponibili relative al mercato del lavoro, anche sulla base di accordi e convenzioni con gruppi di ricerca delle università e degli enti di ricerca. Il mancato rispetto di tale disposizione sarà valutato ai fini della responsabilità personale del dirigente competente.

Al fine di sostenere i costi delle imprese, il comma 6 prevede che l'attività di formazione mirata per l'accrescimento dell'occupabilità dei lavoratori può essere svolta anche tramite i fondi interprofessionali, a valere sul conto azienda e sul conto di sistema, anche in deroga alle disposizioni vigenti e agli atti istitutivi e regolamentari dei fondi stessi.

In ogni caso il comma 7 stabilisce che il programma di formazione avviato dall'impresa deve avere una specifica finalità occupazionale rilevata da specifica documentazione comprovante i fabbisogni occupazionali collegati alle nuove competenze, anche attraverso l'acquisizione dei dati messi a disposizione da soggetti istituzionali e privati che agiscono nel territorio di riferimento. Il programma di formazione può intendersi assolto anche qualora l'impresa faccia impartire l'insegnamento presso altre imprese, utilizzando l'opera del lavoratore anche mediante la sola applicazione pratica, nel limite di trecentoventi ore. E ciò al fine di verificare la compatibilità dei lavoratori da ricollocare nei nuovi contesti aziendali.

Al fine di utilizzare le risorse finanziarie previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, il comma 8 stabilisce che per la realizzazione del PTO l'impresa si può anche avvalere degli strumenti del programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL).

Il comma 9 introduce una disposizione finalizzata ad attestare la partecipazione al PTO da parte del lavoratore in cui sono indicate in dettaglio le attività svolte nei suoi riguardi e le attestazioni delle competenze conseguite.

Il comma 10 prevede specifiche agevolazioni per i datori di lavoro che sottoscrivono il PTO con le organizzazioni sindacali.

In particolare, al datore di lavoro non si applica l'obbligo contributivo di cui all'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, relativo al cosiddetto « *ticket* licenziamento ». Inoltre, nel caso di avvenuta rioccupazione dei lavoratori aderenti al PTO con un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, ovvero con contratto a tempo determinato e a tempo pieno almeno pari a ventiquattro mesi, il datore di lavoro ha diritto a dedurre dal proprio reddito un importo equivalente al costo annuo, maggiorato di tre volte, relativo al lavoratore rioccupato.

Il comma 11 disciplina la fattispecie in cui al termine del PTO rimangano uno o più lavoratori non rioccupati. In questo caso, l'impresa si obbliga a corrispondere un trattamento di incentivo all'esodo almeno pari a ventiquattro mesi dell'ultima retribuzione dovuta al lavoratore. L'importo corrisposto ai sensi del presente comma non concorre a formare il reddito del lavoratore.

Il comma 12 riconosce ai datori di lavoro che assumono lavoratori coinvolti nel PTO le seguenti agevolazioni:

a) esonero contributivo pari al 100 per cento della quota a carico del datore di lavoro fino a 8.000 euro per una durata massima di trentasei mesi;

b) possibilità di assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato in deroga alle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 81, per una durata massima di trentasei mesi senza l'applicazione del contributo aggiuntivo dell'1,4 per cento di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 92 del 2012;

c) possibilità di assunzione del lavoratore con un contratto di riqualificazione

cui si applica la disciplina dell'articolo 47, comma 4, del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 81, per quarantotto mesi con esonero contributivo pari al 100 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

Al fine di favorire l'occupazione dei lavoratori che hanno aderito al PTO, il comma 13 prevede che più datori di lavoro possano stipulare un contratto di rete o associazioni temporanee di impresa con specifica finalità di ricollocazione gestendo i rapporti di lavoro in codatorialità. I contratti o le associazioni possono avere altresì le finalità di reinserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro a seguito di chiusura di attività o per crisi di impresa.

Il comma 14 estende la medesima possibilità prevista dal comma 13 anche ai datori di lavoro che raggiungano più semplicemente accordi contrattuali purché sia individuato il datore di lavoro di riferimento che assume i lavoratori utilizzati in regime di codatorialità tra gli aderenti e le modalità di svolgimento della prestazione e di « ribaltamento » dei costi della prestazione. Gli accordi previsti dal comma 15 devono essere depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro con le modalità stabilite entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge dal medesimo Ispettorato nazionale del lavoro al fine di verificare la correttezza attuativa.

Il comma 15 regola le responsabilità nei casi di assunzione in regime di codatorialità stabilendo che ogni impresa aderente è responsabile in ragione della prestazione utilizzata, ma solo con riferimento agli obblighi in materia di sicurezza e in materia di *privacy*, mentre con riferimento agli obblighi retributivi e contributivi si applica il regime di responsabilità solidale.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

## Art. 1.

*(Applicazione del contratto di espansione nelle piccole imprese)*

1. Per l'anno 2023, in via sperimentale, le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, possono stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In mancanza delle organizzazioni sindacali di cui al primo periodo le imprese possono dare attuazione al contratto di espansione per le finalità previste dal presente comma recependo quanto stabilito dai contratti collettivi territoriali sottoscritti, a livello regionale o provinciale, con le modalità previste dal presente comma, dalle associazioni di categoria e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibili nel proprio sito *internet* istituzionale i contratti collettivi territoriali distinti per territorio di competenza.

2. I contratti collettivi territoriali stabiliscono:

*a)* la durata del contratto di espansione, anche distinto per obiettivi formativi;

*b)* l'eventuale numero di assunzioni, anche distinto per dimensione aziendale;

*c)* gli obiettivi del progetto formativo, anche distinto per qualifiche professionali;

*d)* il monte ore minimo di formazione per ciascun lavoratore, anche distinto per qualifiche professionali, da effettuare del periodo di durata del contratto di espansione;

*e)* le misure idonee a garantire l'effettività della formazione;

f) le modalità di attuazione della staffetta generazionale di cui all'articolo 2. In questo caso, l'indennità di cui al comma 6 del presente articolo è elevata a trentasei mesi.

3. Le eventuali assunzioni sono effettuate a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o con contratto di apprendistato professionalizzante per la qualificazione o riqualificazione di cui all'articolo 47, comma 4, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2015, anche nei riguardi dei lavoratori beneficiari di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali. Alle assunzioni effettuate ai sensi del presente comma si applicano le agevolazioni vigenti, anche in deroga ai limiti di cumulabilità previsti, compreso l'esonero contributivo di cui all'articolo 24-bis, comma 6, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

4. Il datore di lavoro che intende recepire i contenuti del contratto collettivo territoriale nell'ambito di un contratto di espansione presenta istanza di autorizzazione su specifico modulo reso disponibile dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di verificare le risorse disponibili. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali autorizza l'accesso al contratto di espansione entro dieci giorni dalla data di presentazione dell'istanza. In caso di mancata comunicazione entro i termini previsti dal presente comma, l'istanza si intende accolta.

5. Il datore di lavoro autorizzato ai sensi del comma 4 redige, anche tramite l'associazione di categoria cui è iscritto o un professionista di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, un progetto di formazione dettagliato. Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessaria per fare conseguire al lavoratore competenze tecniche idonee alla mansione a cui lo stesso è adibito. Il progetto, che è parte integrante del contratto di espansione, specifica i contenuti formativi e le modalità attuative, anche in *e-learning*, il numero complessivo dei lavoratori interes-

sati e delle ore di formazione nonché le competenze tecniche professionali iniziali e finali.

6. Sulla base del progetto di formazione di cui al comma 5, il datore di lavoro può concordare con i lavoratori attivi alla data di recepimento del contratto di espansione una riduzione media oraria non superiore al 20 per cento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale. Per ciascun lavoratore che aderisce al contratto di espansione, può essere concordata, ove necessario, una riduzione complessiva fino al 100 per cento dell'orario di lavoro, per l'intera durata del medesimo contratto di espansione. Il datore di lavoro può richiedere all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) la corresponsione ai lavoratori, a fronte della riduzione oraria concordata, di un'integrazione salariale, denominata « indennità di espansione », calcolata con le modalità e nella misura previste dall'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 6 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015. All'indennità di espansione non si applica il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, fatte salve le disposizioni espressamente richiamate. L'indennità di espansione è riconosciuta al lavoratore per una durata massima di sei mesi, anche non continuativi. I lavoratori individuati e le modalità di attuazione previste dal progetto di formazione di cui al comma 5 possono anche non essere direttamente corrispondenti alla riduzione oraria concordata dall'impresa.

7. I benefici previsti dal comma 6 sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa pari a 55 milioni di euro. Qualora nella fase di rilascio dell'autorizzazione di cui al comma 4 emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla prevista autorizzazione. L'INPS provvede al monitoraggio effettivo del limite di spesa di cui al primo periodo con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di



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

#### Art. 2.

*(Incentivi per l'autoimprenditorialità)*

1. Al fine di favorire il ricambio imprenditoriale nelle piccole imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti, fino al 31 dicembre 2024, la liquidazione anticipata, in unica soluzione, della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) richiesta dal lavoratore avente diritto alla corresponsione quale incentivo all'autoimprenditorialità di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, non concorre a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Ai fini della liquidazione di cui al presente comma l'applicazione dell'articolo 4, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015 è sospesa.

2. Le disposizioni del presente articolo, in deroga alle disposizioni vigenti, si cumulano con i contributi o le sovvenzioni di qualsiasi natura ove previsti a livello nazionale, regionale o comunale.

#### Art. 3.

*(Piani a gestione aziendale per la formazione e il ricollocamento dei lavoratori)*

1. Nell'ambito del piano di politiche attive previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza e al fine di valorizzare la responsabilità sociale delle imprese contenendo gli effetti sociali e occupazionali delle scelte economiche adottate che non consentano di garantire l'impiego di tutto il personale in forza, in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2024, le imprese che occupano più di cinquanta dipendenti e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stipulare in sede governativa un accordo, di durata non superiore a ventiquattro mesi, con il Ministero del lavoro e delle

politiche sociali avente ad oggetto un piano di tutela occupazionale (PTO).

2. Il PTO prevede azioni di politica attiva finalizzate al ricollocamento nel territorio di riferimento dei lavoratori che vi hanno aderito volontariamente, ovvero l'individuazione per i medesimi lavoratori di soluzioni non traumatiche volte ad accrescerne il profilo di occupabilità. Il PTO è gestito direttamente dall'impresa con le proprie risorse interne anche con il supporto delle associazioni di categoria, delle agenzie per il lavoro, dei centri per l'impiego presenti nel territorio di riferimento nonché del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle imprese e del *made in Italy*, dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, al fine di individuare, anche attraverso l'uso di dati statistici o di fonte amministrativa, le opportunità di lavoro presenti nel territorio di riferimento.

3. I lavoratori aderiscono volontariamente al PTO, previa risoluzione del rapporto di lavoro, e hanno diritto alla NaSPI di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Agli stessi non si applica la riduzione di cui all'articolo 4, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015.

4. Il PTO reca la descrizione dettagliata delle seguenti attività gestite dal datore di lavoro:

a) orientamento specialistico e personalizzato di accompagnamento al lavoro, di durata non inferiore a venticinque ore, per ciascun lavoratore mediante colloquio individuale e bilancio delle competenze effettuato da parte di personale specializzato, compresa l'assistenza alla elaborazione del *curriculum vitae*;

b) informazione e formazione specialistica, di durata non inferiore a venticinque ore, sulle strategie e tecniche di ricerca attiva del lavoro, sulle conoscenze utili al reinserimento lavorativo e sul *self marketing*;

c) azioni finalizzate all'accrescimento del profilo personale di occupabilità, di durata non inferiore a cinquanta ore, me-

dianche interventi di formazione, riqualificazione professionale e acquisizione di competenze utili alla ricollocazione e al reinserimento nel mercato del lavoro delle figure professionali richieste nel territorio di riferimento;

d) attivazione di canali associativi e istituzionali nel territorio di riferimento, al fine di individuare le opportunità di lavoro presenti nel territorio;

e) descrizione del modello organizzativo interno e delle procedure finalizzate alla gestione del PTO e al monitoraggio delle opportunità di lavoro coerenti con le caratteristiche dei lavoratori interessati, offerte da soggetti pubblici e privati accreditati a livello nazionale e territoriale.

5. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le regioni, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, rendono disponibile nella *home page* dei propri siti *internet* istituzionali un'informazione costante e aggiornata sulle tendenze della domanda di lavoro articolata per territorio, settori e professionalità basata sulla elaborazione statistica dei dati delle comunicazioni obbligatorie e di altre fonti informative disponibili relative al mercato del lavoro, anche sulla base di accordi e convenzioni stipulate con le università e gli enti di ricerca. La violazione della presente disposizione è valutata ai fini della responsabilità personale del dirigente competente.

6. L'attività di formazione mirata all'accrescimento delle competenze dei lavoratori ai fini della loro occupabilità può essere svolta anche tramite i fondi paritetici interprofessionali nazionali, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, a valere sul conto formazione e sul conto di sistema, anche in deroga alle disposizioni vigenti e agli atti istitutivi e regolamentari dei fondi medesimi.

7. Il programma di formazione avviato dall'impresa ai sensi del comma 4, lettera c), deve contenere in allegato la documentazione comprovante i fabbisogni occupazionali collegati alle nuove competenze anche attraverso l'acquisizione dei dati di cui

al comma 5 o contenuti in osservatori o rapporti previsti dalle istituzioni regionali e nazionali. Il programma di formazione si intende assolto anche qualora l'impresa si avvalga dell'attività di insegnamento effettuata presso altre imprese, utilizzando l'opera del lavoratore anche mediante la sola applicazione pratica, nel limite di trecentoventi ore.

8. Per la realizzazione del PTO l'impresa si può avvalere anche degli strumenti e delle risorse del programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL), di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 novembre 2021, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 306 del 27 dicembre 2021.

9. Alla conclusione delle attività previste nel PTO, prima dell'assunzione presso altro datore di lavoro, l'impresa rilascia al lavoratore una certificazione in cui sono indicate in dettaglio le attività di cui è stato destinatario e le attestazioni delle competenze conseguite.

10. Il datore di lavoro che aderisce al PTO non è tenuto alla corresponsione del contributo di cui all'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. In caso di ricollocazione di lavoratori aderenti al PTO con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno, o con contratto a tempo determinato, a tempo pieno, di durata non inferiore a ventiquattro mesi, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 81, il datore di lavoro ha diritto alla deducibilità dal proprio reddito di un importo pari al costo annuo del lavoratore ricollocato, maggiorato di tre volte.

11. Alla conclusione delle attività previste nel PTO, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore non ricollocato ai sensi del comma 10 un trattamento di incentivo all'esodo di importo non inferiore a ventiquattro mesi dell'ultima retribuzione tabellare dovuta al lavoratore medesimo e al datore di lavoro spetta in ogni caso il diritto alla maggiore deducibilità del costo previsto dal medesimo comma 10. Il trattamento corrisposto ai sensi del pre-

sente comma non concorre a formare il reddito del lavoratore.

12. Ai datori di lavoro che assumono lavoratori che hanno aderito al PTO sono riconosciuti i seguenti benefici:

a) esonero contributivo pari al 100 per cento della quota a carico del datore di lavoro fino a 8.000 euro, per una durata massima di trentasei mesi;

b) possibilità di assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato, in deroga alle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 81, per una durata massima di trentasei mesi, senza applicazione del contributo addizionale di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 92 del 2012;

c) possibilità di assunzione del lavoratore con contratto di riqualificazione, di cui all'articolo 47, comma 4, del decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 81, per una durata massima di quarantotto mesi, con esonero contributivo pari al 100 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

13. Al fine di favorire l'occupazione dei lavoratori che hanno aderito al PTO, più datori di lavoro, anche su iniziativa delle associazioni di categoria e professionali presenti nel territorio, possono stipulare un contratto di rete di cui articolo 3 del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, o associazioni temporanee di imprese. Tra le finalità perseguibili dei contratti di rete o delle associazioni temporanee di imprese può essere compreso l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa.

14. Per i fini di cui al comma 13, i datori di lavoro possono anche stipulare accordi contrattuali in cui è individuato il datore di lavoro di riferimento, ossia colui che assume i lavoratori in regime di codatorialità tra i contraenti, e sono stabilite le modalità di svolgimento della prestazione e di attribuzione dei costi della prestazione medesima. Gli accordi previsti dal presente

comma devono essere depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, con le modalità stabilite entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, dal medesimo Ispettorato nazionale del lavoro.

15. Nei casi previsti ai commi 13 e 14, ogni impresa è tenuta ad adempiere agli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di trattamento dei dati personali nei riguardi del lavoratore per la prestazione effettuata. Agli obblighi retributivi e contributivi si applica il regime di responsabilità solidale.

PAGINA BIANCA



\*19PDL0019300\*