Le novità contenute nel decreto legge Coesione, in questi giorni in commissione al Senato

Lavoro, pioggia di incentivi

Dall'autoimprenditorialità al restyling di Resto al Sud

DI GIANPAOLO SBARAGLIA E GIOVANNA CHIARANDÀ*

Novità per il lavoro con il "decreto Coesione". Questo quanto emerge dal dl n. 60/2024, intitolato "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione" (cd. "decreto Coesione"), pubblicato in Gazzetta ufficiale dello scorso 7 maggio. In particolare, tale decreto attua il Piano nazionale di ripresa e resilienza, definendo il quadro normativo per l'attuazione delle politiche di coesione europee 2021-2027. Il decreto contiene importanti misure dedicate al lavoro, le quali sono costituite da incentivi volti ad agevolare l'autoimprenditorialità e da sgravi contributivi in caso di creazione di nuove imprese o di assunzione di giovani e donne. Sono due gli incentivi per l'autoimprenditorialità, ossia l'incentivo "Autoimpiego Centro-Nord Italia" e l'incentivo "Resto al Sud 2.0", regolati, rispettivamente, dagli articoli 17 e 18 del decreto; tali misure sono mirati a sostenere l'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, rispettivamente, nelle Regioni del Nord e Centro Italia e nelle Regioni del Meridione (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia). Gli incentivi si rivolgono a giovani under 35 che rientrano in una delle seguenti condizioni: marginalità, vulnerabilità sociale e discriminazione (come definite dal Piano nazionale Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027), inoccupati, inattivi e disoccupati, nonché beneficiari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Gol). I fondi potranno essere utilizzati per finanziare servizi di formazione e accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività, servizi di tutoraggio per l'incremento delle competenze e il supporto nella fase di realizzazione della nuova iniziativa, oltre a servizi di formazione e assistenza nella progettazione preliminare delle attività. Le attività finanziabili possono essere avviate in forma individuale oppure in forma collettiva (snc, sas, srl, società cooperativa o società tra professionisti). Le agevolazioni in analisi sono costituite, in via alternativa, da un voucher utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività, o in un contributo a fondo perduto, calcolato sull'importo dell'investimento per l'avvio delle attività. Per quanto riguarda gli aspetti operativi, il decreto Coesione rimanda a un decreto interministeriale, da emanare entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, per la definizione di termini, criteri e modalità di finanziamento degli incentivi. Il decreto in esame introduce quattro nuovi incentivi per l'assunzione sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali (esclusi i premi Inail) per i datori di lavoro. L'art. 21 prevede un incentivo per l'assunzione di giovani under 35 disoccupati che avviano un'attività imprenditoriale, dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. Questi imprenditori possono richiedere l'esonero totale dei contributi a loro carico per un massimo di tre anni, fino al 31 dicembre 2028, per i dipendenti under 35 assunti a tempo indeterminato (esclusi i lavoratori domestici e gli apprendisti). Il contributo non può superare gli 800 euro mensili per ciascun lavoratore. Il successivo art. 22 prevede un incentivo riguardante l'assunzione a tempo indeterminato (o la trasformazione di contratti a tempo indeterminato) di giovani under 35 che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato (esclusi dirigenti, apprendisti e lavoratori domestici). I datori di lavoro privati che effettuano queste assunzioni dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 possono beneficiare di un esonero contributivo totale per un massimo di 24 mesi, con un limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore (650 euro se l'assunzione avviene nelle Regioni del Sud). L'art. 23 prevede, poi, un incentivo destinato ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età, che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, se residenti nelle Regioni della Zes unica, o da almeno 24 mesi, ovunque residenti. L'incentivo consiste in un esonero contributivo totale per un massimo di 24 mesi e 650 euro mensili. Queste assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto. Infine, un ulteriore incentivo è previsto dall'art. 24 per i datori di lavoro privati, fino a dieci dipendenti, che assumono a tempo indeterminato personale non dirigenziale presso una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni della Zes unica, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025. Il lavoratore deve avere almeno 35 anni ed essere disoccupato da almeno 24 mesi alla data di assunzione. L'incentivo consiste in un esonero contributivo totale per un massimo di 24 mesi con un limite di 650 euro mensili per ciascun lavoratore. Le modalità attuative saranno definite con decreti interministeriali. È importante sottolineare come gli esoneri contributivi analizzati non siano cumulabili con altri esoneri o riduzioni previsti dalla normativa vigente. Al contrario, gli stessi sono compatibili, senza alcuna riduzione, con l'agevolazione prevista dall'art. 4, dlgs n. 216/2023, recante il primo modulo di riforma Irpef Ires, in attuazione della legge delega per la riforma fiscale (l. n. 111/2023); tale agevolazione prevede, in particolare, una maggiorazione del costo ammesso in deduzione dal reddito del datore di lavoro del 20% in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato (o fino al 30%, per le assunzioni di lavoratori svantaggiati). Si attende, in ogni caso, un decreto interministeriale che disponga le modalità attuative degli esoneri contributivi di cui al decreto Coesione.

Il decreto contiene importanti misure dedicate al lavoro, le quali sono costituite da incentivi volti ad agevolare l'autoimprenditorialità e da sgravi contributivi in caso di creazione di nuove imprese o di assunzione di giovani e donne

**e-Ius tax&legal*

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.BI.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL TERZIARIO,
SEDE IN ROMA, 0017, Via Cristoforo Colombo 115
tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it - Info@enbic.it

Protocolli sull'Intelligenza artificiale per preservare diritti e tutele

DI VINCENZO CARATELLI*

"L' etica e sicurezza del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale", questo il tema scelto per la 15° edizione del Festival del lavoro.

Anche in questa edizione, L'Enbic, Ente bilaterale confederale, costituito da Cisal, Cisal Terziario, Federagenti Cisal, Anpit, Cidec E Unica, ha partecipato con entusiasmo condividendo l'importanza dell'applicazione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.

Sarà importante sin da subito prestare attenzione a come utilizzare l'IA e a quale impatto avrà sul nostro modo di lavorare.

La diffusione dell'intelligenza artificiale sta portando una vera e propria rivoluzione all'interno di molti settori e i progressi registrati nell'ambito della ricerca preannunciano ampie possibilità di applicazione e sfide affascinanti.

Mentre alcuni temono che la crescita dell'intelligenza artificiale possa condurre alla perdita di posti di lavoro, altri ritengono che possano aprirsi nuovi scenari e nuove opportunità occupazionali.

L'utilizzo delle macchine intelligenti deve essere accompagnato da un'adeguata formazione e dallo sviluppo delle conoscenze necessarie per lavorare con queste nuove tecnologie.

I lavoratori potrebbero formarsi nei settori di crescita come scienza dei dati, programmazione e ingegneria informatica, ma allo stesso tempo le aziende dovrebbero adottare politiche che favoriscano la riqualificazione dei dipendenti e incoraggiare la collaborazione tra essere umano e macchine, per massimizzare il potenziale dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro.

Sotto un profilo etico è necessario garantire che l'Intelligenza artificiale venga utilizzata in modo responsabile per il bene comune

Adattarsi ai cambiamenti tecnologici in corso e sperimentare il lavoro in sinergia, ricercando soluzioni virtuose per bilanciare gli effetti dirompenti della IA, è l'obiettivo da perseguire per un futuro di lavoro sostenibile ed equo.

Sotto un profilo etico è necessario garantire che l'IA venga utilizzata in modo responsabile per il bene comune.

Restano fondamentali, in primo luogo, le tutele dei diritti della persona, l'utilizzo dei sistemi dell'intelligenza artificiale a supporto ma non in sostituzione dell'uomo.

Per tale ragione, sarà indispensabile l'introduzione di specifici protocolli che vadano a delineare l'utilizzo corretto dell'intelligenza artificiale all'interno dei luoghi di lavoro, anche in termini di salute e sicurezza.

L'evoluzione di queste tecnologie innovative, seppur necessaria per la crescita e lo sviluppo del paese, dovrà tenere conto dell'elemento umano; non si tratta di una mera visione antropocentica, ma di riconoscere che il contributo umano non potrà mai essere sostituto da una macchina basata su un algoritmo.

****presidente Enbic***

© Riproduzione riservata