



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 1 marzo 2023
Prot. n. 032/23/H.19.

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

Oggetto: Legge n. 14 del 24 febbraio 2023 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (c.d. decreto "Milleproroghe")

Facendo seguito alla nostra circolare n. 4 dell'11 gennaio u.s., Vi informiamo che, in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27 febbraio 2023, è stata pubblicata la [legge 24 febbraio 2023, n. 14](#), di conversione del decreto-legge in oggetto (c.d. decreto Milleproroghe), in vigore a decorrere dal 28 febbraio 2023. Sulla stessa GU è disponibile anche il [testo coordinato](#) del provvedimento.

Con specifico riguardo agli interventi in materia lavoristica e per quanto di interesse, si segnala:

- la conferma dello slittamento al 30 giugno c.a. del termine entro cui i Fondi bilaterali di solidarietà dovranno adeguarsi alle modifiche normative introdotte dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (art. 9, comma 3);
- il differimento al 30 giugno 2023 del termine per il ricorso alla modalità di lavoro agile per i lavoratori fragili del settore pubblico e privato e per i genitori con figli *under* 14 impiegati nel settore privato (art. 9, commi 4-ter e 5 ter)
- la proroga al 30 giugno 2025 del regime derogatorio in tema di durata massima della missione in caso di somministrazione a tempo determinato previsto al comma 1, dell'art. 31, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.¹ (art. 9, comma 4-bis);

¹ Art. 31, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. (versione previgente): “Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2024”.



- l'ampliamento al 2026 della possibilità, prevista dal combinato disposto di cui all'art. 1, comma 160², della legge n. 205/2017 e all'art. 4³, comma 2, della legge n. 92/2012, di sottoscrivere accordi di incentivo all'esodo nell'ambito di processi di gestione delle eccedenze di personale che raggiunga i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei sette anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro (art. 9, comma 5-bis);
- la proroga per il 2023 della possibilità, prevista dall'art. 88⁴ del decreto-legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 e s.m.i., di stipulare accordi collettivi di secondo livello nell'ambito del cosiddetto Fondo nuove competenze, diretti a rimodulare l'orario di lavoro con il ricorso a percorsi di tipo formativo che intercettino mutate esigenze organizzative e

² Art. 1, co. 160, L. n. 205/2017: *"Al fine di fornire misure rafforzate per affrontare gli impatti occupazionali derivanti dalla transizione dal vecchio al nuovo assetto del tessuto produttivo senza che ciò comporti nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e aggravii sull'attuale sistema previdenziale, limitatamente al periodo 2018-2023 il periodo di quattro anni di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, può essere elevato a sette anni"*.

³ Art. 4, commi 1 e 2, della legge n. 92/2012: *"Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria."*

2. *I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro"*.

⁴ Art. 88, co. 1, d.L. n. 34/2020, conv. in L. n. 77/2020 e s.m.i.: *"Al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per gli anni 2020, 2021 e 2022, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO. Il predetto fondo è incrementato di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021"*.



produttive dell'impresa ovvero favoriscano la ricollocazione dei lavoratori (art. 22-quater).

Sul punto si segnala, altresì, che, il 27 febbraio u.s., l'ANPAL ha [comunicato](#) l'adozione del [decreto](#) di rifinanziamento del suddetto Fondo, per un ammontare pari a 180 milioni di euro e la riapertura dei termini di presentazione delle domande di accesso da parte dei datori di lavoro, con termine ultimo al 27 marzo 2023.

Con riserva di fornire eventuali ulteriori aggiornamenti, si inviano i migliori saluti.

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omèro Marco Caparelli)