SCHEMA DI DECRETO-LEGGE IN MATERIA DI LAVORO

Visti gli articoli 77 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante «Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59»;

Vista la legge 2 aprile 1958, n. 339 "Per la tutela del rapporto di lavoro domestico";

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, recante "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali";

Visto il decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 recante "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144";

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE";

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, recante "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

Visto il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia";

Visto il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79;

Vista la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", e in particolare l'articolo 1, commi 318 e 321;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di introdurre nuove misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di lavoro, di formazione, di istruzione, di politica attiva, nonché di inserimento sociale;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di rafforzare l'azione di Governo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di contrastare il crescente numero di infortuni sul lavoro e di intervenire per migliorare e ampliare il relativo sistema di tutele, anche economiche, dei lavoratori;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di orientare l'azione di Governo in materia di rafforzamento dell'attività ispettiva, per garantire il contrasto alle frodi nell'applicazione delle nuove misure di contrasto all'esclusione sociale, per implementare il sistema di controllo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e per una efficace lotta al lavoro sommerso e al caporalato;

Ritenuta infine la straordinaria necessità e urgenza di introdurre norme di regolazione della materia dei contratti e dei rapporti di lavoro, per favorire l'accesso al mondo del lavoro, semplificare le procedure contrattuali e risolvere criticità in materia pensionistica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del ___ ;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, per la pubblica amministrazione, della giustizia, dell'istruzione e del merito, dell'università e della ricerca, della difesa;

E m a n a

il seguente decreto-legge:

Capo I

(Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa)

Articolo 1
(Garanzia per l'inclusione)

1. È istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2024, la Garanzia per l'inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

2. La Garanzia per l'inclusione è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Articolo 2
(Beneficiari)

1. La Garanzia per l'inclusione è riconosciuta, a richiesta, ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, o minorenne o con almeno sessant'anni di età o un soggetto a cui è stata riconosciuta una patologia che dà luogo ad assegno per l'invalidità civile anche temporaneo.

2. I nuclei familiari di cui al precedente comma devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

a) con riferimento ai requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno, il componente che richiede la misura deve essere cumulativamente:

1) cittadino dell'Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di

soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale, di cui al decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 251;

2) al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due anni in modo continuativo;

3) residente in Italia;

b) con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:

1) un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 7.200; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013;

2) un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui al comma 4. Dal reddito familiare, determinato ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, sono detratti i trattamenti assistenziali inclusi nell'ISEE e sommati tutti quelli in corso di godimento, che saranno rilevati nell'ISEE, da parte degli stessi componenti, fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi. Nel reddito familiare sono, inoltre, incluse le pensioni dirette e indirette, in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, con decorrenza successiva al periodo di riferimento dell'ISEE in corso di validità, fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013 in materia di ISEE corrente. Nel calcolo del reddito familiare, di cui al presente articolo, non si computa quanto percepito a titolo di Garanzia per l'inclusione, di Reddito di Cittadinanza ovvero di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà.

3) un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione entro un valore ai fini IMU massimo di euro 150.000, non superiore ad euro 30.000;

4) un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, non superiore a una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente

incrementati di euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo;

c) con riferimento al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita, il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:

1) nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei trentasei mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;

2) nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 luglio 2005, n. 171, nonché di aeromobili di ogni genere come definiti dal regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, recante il "Codice della navigazione";

d) per il richiedente della Garanzia per l'inclusione, la mancata sottoposizione a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, nonché la mancanza di condanne definitive, intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta, come indicate nell'articolo 8.

3. Non ha diritto alla Garanzia per l'inclusione il componente del nucleo familiare disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

4. Il parametro della scala di equivalenza, di cui al comma 2, lettera b), n. 2), è pari a 1 per il nucleo familiare ed è incrementato:

a) di 0,4 per un componente maggiorenne con carichi di cura;

b) di 0,4 per ciascun altro componente ultrasessantenne o con disabilità o soggetto a cui è riconosciuta l'invalidità civile temporanea;

c) di 0,15 per ciascun minore di età fino a due;

d) 0,10 per ogni ulteriore minore di età oltre il secondo;

fino a un massimo complessivo di 2,2 ulteriormente elevato a 2,3 in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza. Non sono conteggiati nella scala di equivalenza i componenti per tutto il periodo in cui risiedono in strutture a totale carico pubblico.

5. Ai fini della Garanzia per l'inclusione, il nucleo familiare è definito ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, ferme restando le seguenti disposizioni:

a) i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora autorizzati a risiedere nella stessa abitazione;

b) i componenti già facenti parte di un nucleo familiare, come definito ai fini ISEE, o del medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuano a farne parte anche a seguito di variazioni anagrafiche, qualora continuino a risiedere nella medesima abitazione;

c) il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori esclusivamente quando è di età inferiore a 30 anni, è nella condizione di essere a loro carico ai fini IRPEF, non è coniugato o in unione civile ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, e non ha figli.

6. Nel valore dei trattamenti assistenziali, di cui al comma 2, lett. b), punto 2, non rilevano:

a) le erogazioni relative all'assegno unico e universale;

b) le erogazioni riferite al pagamento di arretrati;

c) le specifiche e motivate misure di sostegno economico di carattere straordinario, aggiuntive al beneficio economico della Garanzia per l'inclusione, individuate nell'ambito del progetto personalizzato a valere su risorse del comune o dell'ambito territoriale;

d) le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti espressamente definite aggiuntive al beneficio economico della Garanzia per l'inclusione;

e) le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi, nonché eventuali esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi;

f) le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute ovvero le erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi.

7. I redditi e i beni patrimoniali eventualmente non compresi nell'ISEE sono dichiarati all'atto della richiesta del beneficio e valutati a tal fine.

8. La Garanzia per l'inclusione è compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ricorrano le condizioni di cui al presente articolo. Ai fini del diritto al beneficio e della definizione dell'ammontare del medesimo, gli emolumenti percepiti rilevano secondo quanto previsto dalla disciplina dell'ISEE.

9. Ai soli fini del presente decreto, la continuità della residenza si intende interrotta nella ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a sei mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano nell'arco del biennio per un periodo pari o superiore a dieci mesi anche non continuativi. Non interrompono la continuità del periodo, anche se superiori a sei mesi continuativi o a dieci mesi complessivi nell'arco del biennio, le assenze per necessità di adempiere agli obblighi militari, per gravi e documentati motivi di salute ovvero per altri motivi rilevanti, quali la gravidanza e la maternità, formazione professionale o distacco per motivi di lavoro all'estero.

Articolo 3
(Beneficio economico)

1. Il beneficio economico della Garanzia per l'inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare, come definito nel presente decreto, fino alla soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4. Il beneficio economico è, altresì, composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini ISEE, fino ad un massimo di euro 3.360 annui. Tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia di reddito familiare, di cui all'articolo 2, comma 2, lett. b), n. 2).

2. Il beneficio è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di dodici mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.

3. Il beneficio economico di cui al comma 1 è esente dal pagamento dell'IRPEF, ai sensi dell'articolo 34, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, e si configura come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri ai sensi dell'articolo 545 del Codice di procedura civile.

4. Il beneficio economico non può essere, altresì, inferiore ad euro 480 annui, fatto salvo il possesso dei requisiti di cui all'articolo 2.

5. A decorrere dall'anno 2026, gli importi del beneficio economico, le relative soglie dell'ISEE, del reddito familiare, sono adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita.

6. In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di tremila euro lordi annui. Sono comunicati all'INPS esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente. Il reddito da lavoro eccedente la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione e fino a quando il maggior reddito non è recepito nell'ISEE per l'intera annualità. L'avvio dell'attività di lavoro dipendente è desunto dalle comunicazioni obbligatorie. Il reddito derivante dall'attività è comunque comunicato dal lavoratore all'INPS entro trenta giorni dall'avvio della medesima secondo modalità definite dall'Istituto, che mette l'informazione a disposizione del sistema informativo di cui all'articolo 5. Qualora sia decorso il termine di trenta giorni dall'avvio della attività, come desumibile dalle comunicazioni obbligatorie, senza che la comunicazione da parte del lavoratore sia stata resa, l'erogazione del beneficio è sospesa fintanto che tale obbligo non è ottemperato e comunque non oltre tre mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali la prestazione decade.

7. L'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, è comunicata all'INPS entro il giorno antecedente all'inizio della stessa a pena di decadenza dal beneficio, secondo modalità definite dall'Istituto, che mette l'informazione a disposizione del sistema informativo di

cui all'articolo 5. Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività ed è comunicato entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno. A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni della Garanzia per l'inclusione per le due mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata complessiva del beneficio. Il beneficio è successivamente aggiornato ogni trimestre avendo a riferimento il trimestre precedente, e concorre per la parte eccedente il limite di 3.000 euro lordi annui.

8. In caso di partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano indennità o benefici di partecipazione comunque denominati, o di accettazione di offerte di lavoro anche di durata inferiore a un mese, la cumulabilità con il beneficio previsto dal presente articolo è riconosciuta entro il limite massimo annuo di 3.000 euro lordi.

9. Fermo restando quanto previsto dai commi 6 e 7, è fatto in ogni caso obbligo al beneficiario della Garanzia per l'inclusione di comunicare ogni variazione riguardante le condizioni e i requisiti di accesso alla misura e al suo mantenimento, a pena di decadenza dal beneficio, entro quindici giorni dall'evento modificativo.

10. In caso di trattamenti pensionistici intervenuti nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, la situazione reddituale degli interessati è corrispondentemente aggiornata ai fini della determinazione del reddito familiare. Ugualmente si procede nei casi di variazione reddituale di cui ai commi 6 e 7.

11. In caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione del beneficio, l'interessato presenta entro un mese dalla variazione, a pena di decadenza dal beneficio, una DSU aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio e all'aggiornamento della misura da parte di INPS.

12. Ai beneficiari della Garanzia per l'inclusione si applicano gli obblighi previsti dall'articolo 1, comma 316, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Articolo 4

(Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio)

1. La Garanzia per l'inclusione è richiesta con modalità telematiche all'INPS, che la riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste dal presente Capo, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità, fatti salvi i controlli previsti dal successivo articolo 7. L'INPS informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico di cui all'articolo 3, deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale, secondo quanto previsto dall'articolo 5. La richiesta può essere presentata presso gli istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al precedente periodo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti del finanziamento previsto dalla legge n. 152 del 2001.

2. Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.

3. Il percorso di attivazione viene attuato per mezzo della piattaforma di cui all'articolo 5 attraverso l'invio automatico del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza per l'analisi e la presa in carico dei componenti con bisogni complessi e per l'attivazione degli eventuali sostegni.

4. A seguito dell'invio automatico di cui al comma 3, i beneficiari devono essere convocati per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso.

5. I servizi sociali effettuano una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, nell'ambito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, vengono inviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 6. Il patto di servizio personalizzato deve essere sottoscritto entro sessanta giorni da quando i

componenti vengono inviati al centro per l'impiego e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso.

6. L'invio del componente del nucleo familiare al centro per l'impiego può essere modificato e adeguato in base alle concrete esigenze di inclusione o di attivazione lavorativa o formativa dell'interessato.

7. Le modalità di richiesta della misura, di sottoscrizione del patto di attivazione digitale, del patto di inclusione e del patto di servizio personalizzato, nonché le attività di segretariato sociale, gli strumenti operativi per la valutazione multidimensionale e di definizione e di adesione al progetto personalizzato attraverso il sistema informativo di cui all'articolo 5, sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali e l'ANPAL, previa intesa in sede di Conferenza unificata, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di conversione in legge del presente decreto.

8. Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "Carta di Inclusione". In sede di prima applicazione e fino alla scadenza del termine contrattuale, l'emissione della Carta di Inclusione avviene in esecuzione del servizio affidato ai sensi dell'articolo 81, comma 35, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, relativamente alla carta acquisti, alle medesime condizioni economiche e per il numero delle carte elettroniche necessarie per l'erogazione del beneficio. In sede di nuovo affidamento del servizio di gestione, il numero delle carte deve comunque essere tale da garantire l'erogazione del beneficio suddivisa per ogni singolo componente maggiorenne del nucleo familiare. Oltre che al soddisfacimento delle esigenze previste per la carta acquisti, la Carta di Inclusione permette di effettuare prelievi di contante entro un limite mensile non superiore ad euro cento per un singolo individuo, moltiplicato per la scala di equivalenza, e di effettuare un bonifico mensile in favore del locatore indicato nel contratto di locazione.

9. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere individuate ulteriori esigenze da soddisfare attraverso la Carta di Inclusione, nonché diversi limiti di importo per i prelievi di contante,

fermo restando il divieto di utilizzo del beneficio economico per giochi che prevedono vincite in denaro o altre utilità.

10. La consegna della Carta di Inclusione presso gli uffici del gestore del servizio integrato avviene esclusivamente dopo sette giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

Articolo 5

(Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL)

1. Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari della Garanzia per l'inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo della Garanzia per l'inclusione, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL. Il Sistema informativo consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità di cui all'articolo 1.

2. Nell'ambito del Sistema informativo opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari della Garanzia di Inclusione. I beneficiari della misura attivabili al lavoro, secondo quanto previsto dal comma 5, attraverso la registrazione sulla piattaforma, accedono a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal progetto personalizzato. La piattaforma agevola la ricerca di lavoro, l'individuazione di attività di formazione e rafforzamento delle competenze e la partecipazione a progetti utili alla collettività, tenendo conto da una parte delle esperienze educative e formative e delle competenze professionali pregresse del beneficiario, dall'altra della disponibilità di offerte di lavoro, di corsi di formazione, di progetti utili alla collettività, di tirocini e di altri interventi di politica attiva.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, l'INPS, l'ANPAL, di concerto con il Ministro della giustizia,

con il Ministro dell'istruzione e del merito e con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è predisposto un piano tecnico di attivazione e interoperabilità delle piattaforme e sono individuate misure appropriate e specifiche a tutela degli interessati, nonché modalità di accesso selettivo alle informazioni necessarie e adeguati tempi di conservazione dei dati.

4. Per la realizzazione delle finalità indicate ai commi che precedono, all'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, dopo la lettera d-bis) è aggiunta la seguente: «d-ter): Piattaforma digitale per l'inclusione sociale e lavorativa per la presa in carico e la ricerca attiva, implementata attraverso il sistema di cooperazione applicativa con i sistemi informativi regionali del lavoro.».

Articolo 6
(Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa)

1. I nuclei familiari beneficiari della Garanzia per l'inclusione, 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.

2. La valutazione multidimensionale di cui all'articolo 4, comma 5, primo periodo, è effettuata da operatori del servizio sociale competente del comune o dell'Ambito territoriale sociale. Ove necessario, la valutazione multidimensionale è svolta attraverso una equipe multidisciplinare definita dal servizio sociale coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione.

3. Nei casi di cui all'articolo 4, comma 5, secondo periodo, viene sottoscritto un patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Il patto di servizio personalizzato può essere coordinato con i percorsi formativi

previsti dal Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.

4. Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, di servizio civile universale di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa di cui al presente articolo, tutti i componenti il nucleo familiare, maggiorenni ovvero anche minorenni, che abbiano assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione ai sensi del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 o che ne siano prosciolti, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, ferma restando, per il componente con disabilità, la possibilità di richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale. Sono esclusi dai medesimi obblighi i beneficiari della Garanzia di Inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 60 anni, nonché i componenti con disabilità, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato, e i componenti affetti da patologie oncologiche. Possono, altresì, essere esonerati dagli obblighi previsti dal presente articolo, i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienza. Per lo svolgimento del servizio civile universale, possono essere riservate quote supplementari nei relativi bandi di selezione di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, anche in deroga ai requisiti di partecipazione di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo citato. Nell'ipotesi in cui il percettore della Garanzia per l'inclusione è ammesso a svolgere il servizio civile universale, il beneficio economico di cui all'articolo 3 concorre all'importo massimo dell'assegno mensile percepito ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.

5. I servizi territoriali operano in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore, di cui alla legge 6 giugno 2016, n. 106. L'attività di tali enti è riconosciuta, agevolata e valorizzata da parte dei competenti servizi. Sulla base di specifici accordi di reciproco riconoscimento a livello comunale o di Ambito territoriale sociale, gli operatori del servizio sociale e delle

equipe multidisciplinari includono nella progettazione personalizzata, ove opportuno, attività svolte dagli enti del Terzo settore o presso i medesimi.

6. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano possono stabilire che la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, e la relativa presa in carico del beneficiario della Garanzia per l'Inclusione attivabile al lavoro, sia effettuata presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, mediante il sistema informativo di cui all'articolo 5.

7. I servizi per la definizione dei percorsi personalizzati e i sostegni in essi previsti costituiscono livelli essenziali delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente.

8. Una quota del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, attribuita agli ambiti territoriali sociali delle Regioni, concorre al potenziamento degli interventi e dei servizi, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, riferibili, a decorrere dalla data di istituzione della Garanzia di Inclusione, anche ai beneficiari di tale misura. A tale fine, è destinata una quota del predetto Fondo, pari a 619 milioni di euro per l'anno 2023, a 614 milioni di euro per il 2024 e pari a 617 milioni a partire dal 2025, inclusivi delle risorse riservate al contributo assistenti sociali già disciplinato dall'articolo 1, comma 797 e seguenti, della legge n. 178 del 30 dicembre 2020.

9. Per le finalità di cui al comma 8, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, si definiscono i criteri di riparto del relativo Fondo e si approvano le linee guida per la costruzione di Reti di servizi: applicazione alla Garanzia per l'Inclusione. Con il medesimo decreto sono definite, altresì, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio delle risorse trasferite. Al fine di subordinare l'erogazione delle risorse all'effettivo utilizzo di quelle precedentemente trasferite, all'articolo 89, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, dopo le parole "n. 285," sono aggiunte le seguenti: "nonché, a decorrere dall'anno 2024, su base

regionale, del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208,".

Articolo 7

(Controlli)

1. I controlli ispettivi sulla Garanzia per l'Inclusione sono svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'INPS e dal Comando Carabinieri per la tutela del lavoro. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro può altresì avvalersi, a tal fine e previa stipula di apposite convenzioni, della Guardia di finanza.

2. Al fine di consentire un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza sulla sussistenza di circostanze che comportano la decadenza dal beneficio, nonché su altri fenomeni di violazione in materia di lavoro e legislazione sociale, il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha accesso a tutte le informazioni e le banche dati, sia in forma analitica che aggregata, trattate dall'INPS, già a disposizione del personale ispettivo dipendente dal medesimo Istituto e, in ogni caso, alle informazioni e alle banche dati contenenti informazioni collegate ai requisiti e alle condizioni per accedere e conservare il beneficio.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sentiti l'INL, l'INPS e il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati le categorie di dati, le modalità di accesso, da effettuare anche mediante cooperazione applicativa, le misure a tutela degli interessati e i tempi di conservazione dei dati.

4. Al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro irregolare nei confronti dei beneficiari della Garanzia per l'Inclusione, che svolgono attività lavorativa in violazione delle disposizioni legislative vigenti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali elabora, con proprio decreto, sentito l'INL, un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione della Garanzia per l'Inclusione, contenente le misure di contrasto e la strategia dell'attività ispettiva, i criteri per il monitoraggio dei suoi esiti, gli obiettivi annuali da conseguire,

nonché le modalità di collaborazione con le parti sociali e con le amministrazioni territoriali.

Articolo 8

(Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico di cui all'articolo 3, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da due a sei anni.

2. L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio, è punita con la reclusione da uno a tre anni.

3. Alla condanna in via definitiva per i reati di cui ai commi 1 e 2 e per un delitto non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, anche se sostituita da una delle pene indicate nell'articolo 20-bis, comma 1, numeri da 1) a 3), del codice penale, nonché all'applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione da parte dell'autorità giudiziaria, consegue, di diritto, l'immediata decadenza dal beneficio e il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche in caso di sentenza adottata ai sensi dell'articolo 444 e seguenti del codice di procedura penale, in deroga alle previsioni dell'articolo 445, comma 1-bis. La decadenza è comunicata al beneficiario dall'INPS. Il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima che siano decorsi dieci anni dalla definitività della sentenza oppure dalla revoca, o, comunque, dalla perdita o cessazione degli effetti del decreto di applicazione della misura di prevenzione.

4. Nel caso di condanna definitiva per i reati di cui al comma 3, qualora il condannato abbia reso la dichiarazione ai sensi del comma 16, le decisioni sono comunicate dalla cancelleria del giudice all'INPS entro quindici giorni dal passaggio in giudicato della sentenza. In tutti gli altri casi di cui al comma 3, quando risulta dagli atti che il destinatario del provvedimento giudiziale gode del beneficio di cui all'articolo 1, le decisioni sono

comunicate dalla cancelleria del giudice all'INPS entro quindici giorni dal passaggio in giudicato della sentenza o dall'applicazione della misura di prevenzione con provvedimento definitivo.

5. Fermo restando quanto previsto dal comma 3, quando l'amministrazione erogante accerta la non corrispondenza al vero delle dichiarazioni e delle informazioni poste a fondamento dell'istanza ovvero l'omessa o mendace successiva comunicazione di qualsiasi intervenuta variazione del reddito, del patrimonio e della composizione del nucleo familiare dell'istante, la stessa amministrazione dispone l'immediata revoca dal beneficio. A seguito della revoca, il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito.

6. È disposta la decadenza, per tutto il nucleo familiare, dalla Garanzia per l'Inclusione quando uno dei componenti il nucleo familiare:

a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;

b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 4, salvi i casi di esonero;

c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nei quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;

d) non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 9, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro;

e) non rispetta le previsioni di cui all'articolo 3, commi 7, 8, 10, 12, ovvero effettua comunicazioni mendaci producendo un beneficio economico maggiore;

f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;

g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni di cui all'articolo 3.

7. Gli indebiti recuperati con le modalità di cui all'articolo 38, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2022, n. 122, al netto delle spese di recupero, sono riversati dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al «Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva» istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

8. In tutti i casi di revoca o decadenza dal beneficio, l'INPS dispone l'immediata disattivazione della Carta di Inclusione.

9. Nei casi diversi da quelli di cui al comma 3, la Garanzia per l'Inclusione può essere richiesta da un componente il nucleo familiare solo decorsi sei mesi dalla data del provvedimento di revoca o decadenza.

10. Tutti i soggetti, che accedono al sistema informativo di cui all'articolo 5, mettono a disposizione, immediatamente e comunque non oltre dieci giorni dalla data dalla quale ne sono venuti a conoscenza, attraverso il medesimo sistema informativo, le informazioni sui fatti suscettibili di dar luogo alle sanzioni di cui al presente articolo. L'INPS, per il tramite del sistema informativo SIISL, mette a disposizione dei centri per l'impiego e dei comuni gli eventuali conseguenti provvedimenti di revoca o decadenza dal beneficio. Nei casi di dichiarazioni mendaci e di conseguente accertato illegittimo godimento della Garanzia per l'Inclusione, i soggetti preposti ai controlli e alle verifiche trasmettono all'autorità giudiziaria, entro dieci giorni dall'accertamento, la documentazione completa relativa alla verifica.

11. I comuni sono responsabili delle verifiche e dei controlli anagrafici, attraverso l'incrocio delle informazioni dichiarate ai fini ISEE con quelle disponibili presso gli uffici anagrafici e quelle raccolte dai servizi sociali e ogni altra informazione utile per individuare omissioni nelle dichiarazioni o dichiarazioni mendaci al fine del riconoscimento del beneficio.

12. Il mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche di cui al presente capo, nonché la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dal beneficio, determinano la responsabilità amministrativo-contabile del personale delle amministrazioni interessate, degli altri soggetti incaricati e, comunque, preposti allo svolgimento delle citate funzioni, ai sensi dell'articolo 1 della legge

14 gennaio 1994, n. 20. Le condotte di cui al presente comma sono altresì valutate ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare dell'autore.

13. All'articolo 3, comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "ovvero di lavoratori beneficiari della Garanzia per l'Inclusione".

14. Nei confronti del beneficiario o del richiedente cui è applicata una misura cautelare personale oppure uno dei provvedimenti non definitivi di cui al comma 3, l'erogazione del beneficio di cui all'articolo 1 è sospesa. La medesima sospensione si applica anche nei confronti del beneficiario o del richiedente dichiarato latitante ai sensi dell'articolo 296 del codice di procedura penale o che si è sottratto volontariamente all'esecuzione della pena. In tali casi, il soggetto non è calcolato nella scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4.

15. I provvedimenti di sospensione di cui al comma 14 sono adottati con effetto non retroattivo, rispettivamente, dal giudice che ha disposto la misura cautelare, dal giudice che ha emesso la sentenza di condanna non definitiva, dal giudice che ha dichiarato la latitanza, dal giudice dell'esecuzione su richiesta del pubblico ministero che ha emesso l'ordine di esecuzione di cui all'articolo 656 del codice di procedura penale al quale il condannato si è volontariamente sottratto ovvero dal giudice che ha disposto la misura di prevenzione con provvedimento non definitivo.

16. Nel primo atto cui è presente l'indagato o l'imputato l'autorità giudiziaria lo invita a dichiarare se gode del beneficio di cui all'articolo 1.

17. Ai fini della loro immediata esecuzione, i provvedimenti di sospensione di cui ai commi 14 e 15 sono comunicati dall'autorità giudiziaria procedente, entro il termine di quindici giorni dalla loro adozione, all'INPS per l'inserimento nelle piattaforme di cui all'articolo 5 che hanno in carico la posizione dell'indagato o imputato o condannato.

18. La sospensione del beneficio di cui all'articolo 1 può essere revocata dall'autorità giudiziaria che l'ha disposta, quando risultano mancare, anche per motivi sopravvenuti, le condizioni che l'hanno determinata. Ai fini del ripristino dell'erogazione degli importi dovuti, l'interessato deve presentare domanda al competente ente previdenziale allegando la copia del provvedimento giudiziario di revoca della sospensione della prestazione. Il

diritto al ripristino dell'erogazione decorre dalla data di presentazione della domanda e della prescritta documentazione all'ente previdenziale e non ha effetto retroattivo sugli importi maturati durante il periodo di sospensione.

19. Le risorse derivanti dai provvedimenti di sospensione di cui al comma 1 sono versate annualmente dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani dei crimini domestici, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui alla legge 3 agosto 2004, n. 206.

Articolo 9
(Offerte di lavoro e compatibilità con la Garanzia per l'Inclusione)

1. Il beneficiario della Garanzia per l'Inclusione, attivabile al lavoro, preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, anche in somministrazione, di durata non inferiore a un mese;

b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al sessanta per cento dell'orario a tempo pieno;

c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 6, relativamente alla compatibilità tra il beneficio economico e il reddito da lavoro percepito, se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, la Garanzia per l'Inclusione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo residuo di fruizione, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 3, e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio.

3. Per le offerte di lavoro, di durata compresa tra uno e tre mesi, non si applica la condizione di cui al comma 1, lett. b).

Articolo 10

(Incentivi)

1. Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari della Garanzia per l'Inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario della Garanzia per l'Inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2.

2. Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari della Garanzia per l'Inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del cinquanta per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

3. L'incentivo di cui ai precedenti commi è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

4. Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari della Garanzia di Inclusione, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al trenta per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai beneficiari della Garanzia per l'Inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità della Garanzia di Inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio addizionale sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'impresa e del made in Italy.

6. Il diritto alla fruizione degli incentivi di cui al presente articolo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario della Garanzia di Inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

7. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis», del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore agricolo e del regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

8. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197.

Articolo 11
(Coordinamento, monitoraggio e valutazione)

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è titolare e responsabile del monitoraggio sull'attuazione della Garanzia per l'Inclusione e predispone, annualmente, sentita l'ANPAL per gli interventi di competenza, un rapporto sulla sua attuazione, da pubblicare sul proprio sito istituzionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è responsabile della valutazione della Garanzia di Inclusione e del coordinamento dell'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali.

3. Ai compiti di cui al presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede anche attraverso il Comitato scientifico di cui all'articolo 10, comma 1-bis, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, avvalendosi ove necessario di INPS, di ANPAL e di Anpal Servizi S.p.A., nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. Al fine di agevolare l'attuazione della Garanzia per l'Inclusione, la cabina di regia istituita nell'ambito della Rete della protezione e dell'inclusione sociale ai sensi dell'articolo 21, comma 10-bis del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, si intende riferita anche alla Garanzia per l'Inclusione.

5. Al fine di promuovere forme partecipate di programmazione e monitoraggio della Garanzia per l'Inclusione, nonché degli altri interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, è istituito un Osservatorio sulle povertà, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, a cui partecipano, oltre alle istituzioni competenti e ai componenti il Comitato scientifico di cui al comma 3, rappresentanti delle parti sociali, degli enti del Terzo settore ed esperti. La composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

La partecipazione all'Osservatorio è gratuita e non dà diritto alla corresponsione di alcun compenso, indennità, rimborso o emolumento comunque denominato.

Articolo 12

(Prestazione di accompagnamento al lavoro)

1. I beneficiari del reddito di cittadinanza di cui all'articolo 1, comma 313, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che, al momento della scadenza nel corso del 2023 del periodo massimo di sette mesi di fruizione del beneficio, abbiano sottoscritto il patto per il lavoro e siano inseriti in misure di politica attiva del lavoro, ivi incluse quelle svolte da parte delle agenzie per il lavoro e degli enti autorizzate all'attività di intermediazione ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, o di formazione o in progetti utili alla collettività, possono chiedere dal 1° settembre 2023 l'erogazione di una Prestazione di Accompagnamento al Lavoro, denominata "PAL". Nelle misure di politica attiva del lavoro di cui al precedente periodo sono inclusi anche i percorsi di servizio civile universale e i lavori socialmente utili. Per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo, possono essere riservate quote supplementari nei bandi di selezione per il servizio civile universale di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, anche in deroga ai requisiti di partecipazione di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo citato.

2. Con la domanda, da presentare, in via telematica, all'INPS almeno trenta giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 1, il richiedente produce idonea certificazione, rilasciata dai centri per l'impiego, attestante l'avvenuta sottoscrizione del patto per il lavoro. L'INPS, ricevuta la domanda e verificatane la regolarità formale, riconosce nel termine di trenta giorni il beneficio economico, a valere sulla Carta di cui all'articolo 5, comma 6, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, salvo le verifiche successive della veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda e della documentazione allegata, effettuate anche mediante l'accesso al Sistema informativo di cui all'articolo 6 del decreto-legge n. 4 del 2019. La richiesta può essere presentata presso gli istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al precedente

periodo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti del finanziamento previsto dalla legge n. 152 del 2001.

3. Il beneficio economico della PAL è composto da una indennità mensile di 350 euro per ciascun richiedente, nel limite massimo della precedente misura per nucleo familiare di appartenenza. Sono fatti salvi i requisiti di riconoscimento e i limiti reddituali e patrimoniali previsti dall'articolo 2 del decreto-legge n. 4 del 2019.

4. Nell'ipotesi in cui il percettore della PAL è ammesso a svolgere il servizio civile universale, il beneficio economico di cui al comma 3 concorre all'importo massimo dell'assegno mensile percepito ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.

5. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico di cui al presente articolo, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da due a sei anni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3.

6. Il beneficio di cui al presente articolo è riconosciuto non oltre il 31 dicembre 2023.

7. La PAL è compatibile con la percezione di redditi da lavoro fino ad un limite di reddito annuo pari ad euro 3.000.

8. Agli oneri previsti dal presente articolo si provvede a valere sulle risorse di cui…..

Articolo 13

(Garanzia per l'attivazione lavorativa)

1. Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, che fanno parte di nuclei familiari che non hanno i requisiti per accedere alla Garanzia per l'Inclusione, è istituita, dal 1° gennaio 2024, la Garanzia per l'attivazione lavorativa (GAL), quale misura di sostegno economico per l'attivazione lavorativa.

2. La GAL è riconosciuta alle persone tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui. La GAL può essere riconosciuta, per ciascun nucleo familiare come definito dall'articolo 2, comma

5, ad un massimo di due persone, fermo restando il valore dell'ISEE di cui sopra. La GAL è incompatibile con la Garanzia per l'Inclusione e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

3. Al momento della presentazione della domanda, il richiedente deve essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2, comma 2, ad eccezione di quanto previsto alla lettera b), n. 2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2, commi 3, 6, 7 e 9.

4. Il beneficio economico è pari ad un importo mensile di 350 euro, erogato per dodici mensilità, senza possibilità di rinnovo. Il beneficio economico, per il secondo richiedente, nell'ambito nel medesimo nucleo familiare, è pari a euro 175 euro.

Il beneficio decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale di cui all'articolo 4, comma 1. Il beneficiario deve essere convocato presso il servizio per il lavoro competente entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso. L'erogazione del beneficio è comunque condizionata al rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, fermo restando l'obbligo di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione ai sensi del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 o il relativo proscioglimento.

5. Il percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma di cui all'articolo 5 attraverso l'invio automatico ai centri per l'impiego.

6. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte di INPS, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 7.

7. Il beneficiario della GAL, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, è tenuto ad aderire ad un percorso personalizzato di inserimento lavorativo, mediante la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Il patto di servizio personalizzato può essere coordinato con i percorsi formativi previsti dal Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.

8. Ai beneficiari della GAL si applicano gli obblighi previsti dall'articolo 1, comma 316, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

9. Alla GAL si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3, commi 6, 7, 8, 9, 10 e 11, all'articolo 4, commi 1 e 7. Ove compatibili, si applicano, altresì, alla GAL le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 4, 6 e 7, e agli articoli 5, 7, 8, 9, 10 e 11.

Articolo 14
(Disposizioni transitorie, finali e finanziarie)

1. I percettori del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, nel rispetto delle previsioni di cui al decreto-legge indicato. È, altresì, fatto salvo il godimento degli incentivi di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023.

2. All'articolo 1, comma 315, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, il primo periodo è sostituito dal seguente: "Fermo restando quanto previsto ai commi 313 e 314, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i soggetti tenuti agli obblighi di cui all'articolo 4 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, devono essere inseriti in una misura di politica attiva, ivi inclusi corsi di aggiornamento delle competenze o di riqualificazione professionale anche erogati attraverso tecnologie digitali, o nelle attività previste per il percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale individuate dai servizi competenti ai sensi dell'articolo 4 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.".

3. Al beneficio di cui all'articolo 1 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 7 del medesimo decreto-legge, vigenti alla data in cui il beneficio è stato concesso.

4. All'articolo 1, comma 318, della legge 29 dicembre 2022 n. 197, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "ad eccezione degli articoli 4, comma 15-quater, 6, comma 2, commi

da 6-bis a 6-quinquies e comma 8-bis, 7-bis, 9-bis, 10, comma 1-bis, 11, 11-bis, 12, commi da 3 a 3-quater e 8 e 13, comma 1-ter".

5. L'articolo 1, comma 313, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è così modificato: "Nelle more di un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, nell'anno 2023, la misura del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 3 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è riconosciuta nel limite massimo di sette mensilità e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Il limite temporale di cui sopra non si applica per i percettori del reddito di cittadinanza che, prima della scadenza dei sette mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro. Nelle ipotesi di cui al periodo precedente, i servizi sociali comunicano all'INPS, entro il 30 giugno 2023, l'avvenuta presa in carico, ai fini del prosieguo della percezione del reddito di cittadinanza fino al 31 dicembre 2023".

6. L'articolo 1, comma 314, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è così modificato: "In caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, come definite ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, minorenni o persone con almeno sessant'anni di età, non si applica il limite massimo di sette mensilità previsto dal comma 313, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023".

7. In fase di prima applicazione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di attivazione per l'accesso ai percorsi di inclusione sociale e lavorativa, ulteriori rispetto a quelle già previste per i beneficiari del reddito di cittadinanza, di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4. A decorrere dall'entrata in vigore del predetto decreto ministeriale, l'inosservanza delle modalità di attivazione da parte del beneficiario del reddito di cittadinanza comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4. L'attuazione del presente comma non comporta oneri ulteriori a carico della finanza pubblica.

8. Agli oneri derivanti dall'applicazione delle norme di cui al presente capo, quantificati in euro__ , si provvede mediante le risorse del «Fondo per il sostegno alla povertà e per

l'inclusione attiva», istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui all'articolo 1, comma 321, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Capo II

(Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi)

Articolo 15

(Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 18, comma 1, lettera a), è aggiunto, in fine, il seguente periodo "e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.";

b) all'articolo 21, comma 1, lettera a), dopo le parole "titolo III" è aggiunto il seguente periodo ", nonché idonee opere provvisionali in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV";

c) all'articolo 25, comma 1, dopo la lettera e) è aggiunta la seguente: "e-bis) in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità"; dopo la lettera n) è aggiunta la seguente: "n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.";

d) all'articolo 37, comma 2, dopo la lettera b) è aggiunta la seguente: "b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa";

e) all'articolo 71, il comma 12 è così sostituito: "12. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente";
f) all'articolo 72, comma 2, il secondo periodo è sostituito con il seguente: "Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati all'utilizzo";
g) all'articolo 73, dopo il comma 4, è aggiunto il seguente: "4-bis. Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro";
h) all'articolo 87, comma 2, lettera c), è aggiunto in fine: "e dell'articolo 73, comma 4-bis".

Articolo 16
(Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva)

1. Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
2. Le informazioni, i dati oggetto di condivisione e gli enti pubblici e privati, di cui al comma 1, sono individuati attraverso gli atti amministrativi generali di cui all'articolo 2-*ter*, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3. Gli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo gravano sulle risorse di cui all'articolo 19 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.

Articolo 17

(Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano)

1. Al fine di potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro individua un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato che, avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL, è impiegato sul territorio della Regione siciliana nonché delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

Articolo 18

(Misure per il rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

1. Al fine di consentire una tempestiva implementazione, da parte del personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso il ricorso al personale, di cui all'articolo 348, comma 4, del codice di procedura penale, in possesso di specifiche competenze in campo tecnico, il valore medio dell'importo delle spese sostenute per l'acquisto di beni e servizi dello stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro, come individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 591, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, può essere incrementato, per l'esercizio 2023, nel limite annuo massimo di 10 milioni di euro.

2. Gli **oneri** derivanti dal presente articolo gravano sulle risorse disponibili a legislazione vigente sul bilancio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Articolo 19

(Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative)

1. Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1 gennaio 2018, durante le attività formative, è istituito, presso il Ministero del lavoro delle politiche sociali, un Fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dal 2024.

2. I requisiti e le modalità per l'accesso al Fondo di cui al comma 1, nonché la quantificazione del sostegno erogato, cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'Inail per gli assicurati, ai sensi dell'articolo 85, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e del merito e del Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

3. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo **si provvede …**

Articolo 20

(Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore)

1. All'articolo 1, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il n. 28 è sostituito dal seguente: "28) per lo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nei casi di cui al n. 5) dell'articolo 4".

2. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il n. 5 è sostituito dal seguente: "5) il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di

istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA); gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza; gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali; i docenti e il personale tecnico e ausiliario delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca; gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori; gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), gli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate; gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti;".

3. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione dei commi 1 e 2, pari a 44.610.000 euro per l'anno 2023, a 49.160.000 euro per l'anno 2024, a 52.390.000 euro per l'anno 2025, a 55.410.000 euro per l'anno 2026, a 58.570.000 euro per l'anno 2027, a 61.850.000 euro per l'anno 2028, a 65.210.000 euro per l'anno 2029, a 68.730.000 euro per l'anno 2030, a 72.360.000 euro per l'anno 2031 e a 76.130.000 euro, a decorrere dall'anno 2032, **si provvede …**

Articolo 21

(Aggiornamento delle tabelle Inail di indennizzo del danno biologico in capitale e in rendita)

1. Ai fini dell'adeguamento all'ammontare annuo dell'assegno sociale, dal 1° gennaio 2023 la tabella di indennizzo del danno biologico in capitale approvata con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 23 aprile 2019 è sostituita dalla tabella di cui all'allegato 1 e la tabella di indennizzo del danno biologico in rendita approvata con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2000 è sostituita dalla tabella di cui all'allegato 2.

2. I successivi adeguamenti delle tabelle di cui al comma 1 sono approvati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali su delibera del consiglio di amministrazione dell'Inail, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

3. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, pari a 10.100.000 euro per l'anno 2023, a 26.500.000 euro per l'anno 2024, a 34.900.000 euro per l'anno 2025, a 41.000.000 euro per l'anno 2026, a 47.200.000 euro per l'anno 2027, a 53.400.000 euro per l'anno 2028, a 59.800.000 euro per l'anno 2029, a 66.300.000 euro per l'anno 2030, a 73.000.000 euro per l'anno 2031 e a 79.900.000 euro per l'anno 2032, **si provvede …**

Articolo 22
(Sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici)

1. I lavoratori domestici di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, possono richiedere di essere sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, alle strutture territoriali dell'INAIL che vi provvedono con proprie risorse, senza oneri a carico dei datori di lavoro.

2. Con successivo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della salute, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, sono stabilite le modalità di espletamento della sorveglianza sanitaria di cui al comma 1. Per lo svolgimento dell'attività di cui al comma 1 non si applicano gli articoli 25, 39 e 40 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Articolo 23

(Adeguamento dei limiti di età per l'assegno di incollocabilità erogato dall'Inail)

1. All'articolo 10, comma 3, della legge 5 maggio 1976, n. 248, il n. 2 è sostituito dal seguente: "2) *età non superiore ai limiti previsti per l'ammissione al beneficio dell'assunzione obbligatoria al lavoro, come adeguati periodicamente all'età pensionabile;*".

2. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, pari a 797.300 euro per l'anno 2023, a 804.100 euro per l'anno 2024, a 826.400 euro per l'anno 2025, a 851.100 euro per l'anno 2026, a 895.100 euro per l'anno 2027, 924.100 euro per l'anno 2028, a 937.700 euro per l'anno 2029, a 923.900 euro per l'anno 2030, a 897.100 euro per l'anno 2031 e a 831.500 euro per l'anno 2032, **si provvede mediante …**

Articolo 24

(Disposizioni per il funzionamento dell'INAIL)

1. Per lo svolgimento delle funzioni connesse all'incremento delle prestazioni erogate, all'estensione della tutela assicurativa degli insegnanti e degli alunni delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, all'ampliamento della sorveglianza sanitaria ai lavoratori domestici, al potenziamento degli interventi di prevenzione e sicurezza connessi agli interventi PNRR di cui all'articolo 20 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, l'INAIL è autorizzato ad assumere con contratto a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° ottobre 2023, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e con corrispondente incremento della dotazione organica, un contingente di 280 unità di personale, con qualifica di dirigente medico di primo livello nella branca specialistica di medicina legale e del lavoro, di 40 unità di personale da inquadrare nell'area dei professionisti di primo livello, di 35 infermieri e di 190 unità di personale da inquadrare nell'Area dei funzionari prevista dal sistema di classificazione professionale del personale di cui al Contratto Collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 – Comparto Funzioni centrali. Al reclutamento del predetto personale si provvede mediante concorsi pubblici o tramite scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi

pubblici. Alla copertura dei relativi **oneri**, pari ad euro 11.815.154,09 per l'anno 2023 e ad euro 46.888.544,10 a decorrere dall'anno 2024, si provvede a valere sul bilancio dell'Istituto.

2. Al fine di valorizzare il servizio del personale medico INAIL reso in concorso con le omologhe strutture del Servizio Sanitario Nazionale e di favorirne l'attività di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori, la contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2022-2024 estende ai dirigenti medici dell'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2023, gli istituti previsti dal decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, per le corrispondenti qualifiche del Servizio sanitario nazionale e recepiti nei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro. Per le finalità di cui al presente comma, nel bilancio dell'INAIL, a decorrere dall'anno 2023, in aggiunta alle risorse da accantonare in applicazione dell'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per la **copertura degli oneri** derivanti dalla contrattazione nazionale relativa al triennio 2022-2024, è prevista un'apposita finalizzazione di euro 12.082.831,91 da destinare alla predetta contrattazione collettiva nazionale.

Capo III

(Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e lavoro)

Articolo 25

(Fondo nuove competenze)

1. Il Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, delle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo +, identificate in sede di programmazione. Al finanziamento del Fondo possono concorrere, altresì, le risorse del Programma Operativo Complementare POC SPAO, nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo.

2. Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 del presente articolo sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo è finanziata parte della retribuzione oraria, nonché i contributi previdenziali e assistenziali dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto interministeriale di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

Articolo 26
(Ricostituzione del Fondo nazionale per le Politiche Migratorie)

1. Il Fondo nazionale per le politiche migratorie, di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, è integrato, per l'anno 2023, di un importo pari a euro 2.427.740.
2. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo si provvede **mediante …**

Articolo 27
(Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico)

1. Le risorse del fondo previsto dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, nei limiti dell'importo di euro 2.730.660,28, sono utilizzate per il riconoscimento della spesa per i servizi di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto-legge 17 maggio 2022 n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 9, relativamente alle richieste di rimborso pervenute al Ministero del lavoro e delle politiche sociali oltre la data del 31 dicembre 2022 ed entro il 28 febbraio 2023.

Articolo 28
(Fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845)

1. All'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845 sono aggiunti, al sesto periodo, i seguenti: "Al fine di favorire il completamento dei progetti finanziati con risorse dei programmi di cui all'articolo 9, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, le risorse di cui al periodo precedente possono essere destinate anche alla copertura delle spese che gli organi di controllo abbiano dichiarato, anche in misura forfettaria, non rimborsabili a valere sui suddetti programmi cofinanziati dal bilancio comunitario, purché sostenute nel rispetto della normativa nazionale vigente. Restano ferme le eventuali responsabilità amministrative, contabili e disciplinari, connesse alla gestione dei fondi europei e nazionali. Le risorse di cui al sesto periodo possono essere, altresì, utilizzate anche a copertura di oneri per il supporto tecnico e operativo all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) in materia di politiche attive del lavoro e formazione".

Articolo 29

(Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale)

1. All'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230, è aggiunto il seguente: "8-bis. La maggiorazione di cui all'articolo 4, comma 8, è riconosciuta, altresì, nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto".

2. Agli **oneri** derivanti dall'attuazione del presente articolo si provvede **mediante …**

Articolo 30

(Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso ad Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023, le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'Ape sociale, di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto, di cui all'articolo 1, commi

da 199 a 205, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

2. Le domande acquisite, di cui al comma 1, trovano accoglimento esclusivamente se, all'esito del monitoraggio di cui all'articolo 11, rispettivamente, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 maggio 2017, n. 88, e del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 maggio 2017, n. 87, residuano le necessarie risorse finanziarie.

Articolo 31

(Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962 n. 1338 e all'articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 610)

1. All'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, dopo il comma 6 è aggiunto il seguente: "Il lavoratore, decorso il termine di prescrizione per l'esercizio delle facoltà di cui ai commi 1 e 5, fermo restando l'onere della prova previsto da quest'ultimo comma, può chiedere all'Istituto nazionale di previdenza sociale la costituzione della rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, calcolato ai sensi del comma 6.".

2. All'articolo 31, comma 2, della legge 24 maggio 1952, n. 610, le parole: "le norme relative previste dal regio decreto-legge 3 marzo 1938, n. 680" sono sostituite dalle parole: "l'articolo 4 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184."

Articolo 32

(Modifiche alla legge 7 febbraio 1979, n. 29 e alla legge 5 marzo 1990, n. 45, in materia di ricongiunzione, ai fini previdenziali, dei periodi assicurativi per i lavoratori dipendenti, autonomi e per i liberi professionisti)

1. Alla legge 7 febbraio 1979, n. 29, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, le parole "maggiorati dell'interesse composto annuo del 4,50 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "capitalizzati al tasso annuo di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, come modificato dall'articolo 5, comma 1,

del decreto-legge 21 maggio 2015, n. 65, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 17 luglio 2015, n. 109";

b) all'articolo 2, commi 2 e 4, laddove ricorrono le parole "maggiorati dell'interesse composto annuo del 4,50 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "maggiorati dell'interesse composto annuo di cui all'articolo 1, comma 2";

c) all'articolo 5, comma 4, numeri 1 e 2, laddove ricorrono le parole "tasso del 4,50 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "tasso di cui all'articolo 1, comma 2";

d) all'articolo 5, comma 6, le parole "tasso del 6 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "tasso di cui all'articolo 1, comma 2, maggiorato di 1,5 punti";

e) all'articolo 6, comma 2, le parole "tasso del 4,5 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "tasso di cui all'articolo 1, comma 2".

2. Alla legge 5 marzo 1990, n. 45, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 2, comma 1, è sostituito dal seguente: "1. Ai fini di cui all'articolo 1, la gestione o le gestioni interessate trasferiscono a quella in cui opera la ricongiunzione l'ammontare dei contributi di loro pertinenza capitalizzati al tasso annuo di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335 , come modificato dall'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 21 maggio 2015, n. 65, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2015, n. 109, ovvero, nel solo caso in cui i contributi della gestione trasferente siano interamente soggetti al sistema contributivo di calcolo della pensione, il montante contributivo accumulato";

b) l'articolo 2, comma 2, è sostituito dal seguente: "2. Laddove la gestione presso la quale si effettua la ricongiunzione delle posizioni assicurative non preveda esclusivamente l'adozione del sistema di calcolo contributivo delle prestazioni, l'ammontare trasferito ai sensi del comma 1 costituisce la riserva matematica, determinata in base all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, per la relativa valorizzazione ai fini previdenziali in base a specifiche modalità definite dall'ente cui fa capo la gestione, con apposito provvedimento da sottoporre alla vigilanza ministeriale ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lett. b) del decreto legislativo n. 509 del 1994";

c) i commi 3 e 4 dell'articolo 2 sono soppressi;

d) all'articolo 4, comma 1, le parole "dell'onere di riscatto" sono sostituite da "e dei relativi valori";

e) l'articolo 4, comma 2, è sostituito dal seguente: "2. Entro centottanta giorni dalla data della domanda, la gestione presso cui si accentra la posizione assicurativa comunica all'interessato l'ammontare delle somme che verranno trasferite e, salvo rinuncia dell'interessato da comunicare entro i successivi sessanta giorni, dà luogo alla ricongiunzione.";

f) l'articolo 4, comma 3, è soppresso;

g) all'articolo 4, comma 4, le parole "avvenuto il versamento di cui al comma 2" sono soppresse;

h) all'articolo 4, comma 4, lettera a), le parole "maggiorati degli interessi annui composti al tasso del 4,50 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "capitalizzati al tasso annuo di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, come modificato dall'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 21 maggio 2015, n. 65, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 17 luglio 2015, n. 109";

i) all'articolo 4, comma 4, lettera b), le parole "maggiorate degli interessi annui composti al tasso del 4,50 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "capitalizzate al tasso annuo di cui alla lettera a)";

l) all'articolo 4, comma 6, le parole "di un interesse annuo al tasso del 6%" sono sostituite dalle seguenti: "di un interesse annuo al tasso annuo di cui al comma 4, lettera a), maggiorato di 1,5 punti".

k) l'articolo 6 è sostituito dal seguente: "6. (Coincidenza di periodi di contribuzione). 1. Ai fini dell'applicazione degli articoli 1 e 2 della presente legge, ove si verifichi coincidenza di più periodi coperti da contribuzione, tali periodi sono contati solo una volta ai fini del diritto, mentre le relative contribuzioni sono cumulate ai fini della misura della prestazione.".

3. La ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali di cui alla legge 7 febbraio 1979, n. 29, e alla legge 5 marzo 1990, n. 45, come modificata dalla presente norma, opera anche nei confronti dei soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sia quale gestione presso cui si intende accentrare la

posizione assicurativa sia quale gestione interessata al trasferimento. Possono essere ricongiunti presso detta gestione anche periodi contributivi antecedenti il 1997 e periodi assoggettati al regime retributivo. Le somme trasferite alimentano il montante contributivo e il corrispondente trattamento è interamente calcolato secondo il regime contributivo.

Articolo 33

(Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali)

1. All'articolo 2, comma 1-*bis*, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, le parole: "da euro 10.000 a euro 50.000" sono sostituite dalle parole: "da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso".

2. Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Articolo 34

(Deducibilità fiscale dei contributi versati per gli addetti ai servizi domestici)

1. All'articolo 10, comma 2, terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole "lire 3.000.000" sono sostituite dalle seguenti: "euro 3.000".

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica a decorrere dal periodo d'imposta 2023.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede **mediante …**

Articolo 35

(Disciplina del contratto di lavoro a termine)

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti:

"a) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

b) specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti in assenza della previsione della contrattazione collettiva, previa certificazione delle stesse presso una delle commissioni di cui agli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

c) esigenze di sostituzione di altri lavoratori".

Articolo 36
(Proroga del contratto di espansione)

1. All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «e per gli anni 2022 e 2023, salvo quanto previsto al comma 1-ter,» sono sostituite dalle parole: «e per gli anni 2022, 2023, 2024 e 2025, salvo quanto previsto al comma 1-ter,»;

b) dopo il comma 1-bis, il comma 1-ter è sostituito dal seguente: «1-ter. Per gli anni dal 2022 al 2025 il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.»;

c) al comma 5-bis, il periodo compreso fra «Per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022» e «per l'anno 2026» è sostituito dal seguente: «Per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022 i benefici di cui al presente comma sono riconosciuti **nel limite di spesa di euro …**»;

d) al comma 7, il periodo compreso fra «I benefici di cui al comma 3» e « per l'anno 2024» è sostituito dal seguente: «I benefici di cui al comma 3 e al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019,

di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020, di 101 milioni di euro per l'anno 2021, di 256,6 milioni di euro per l'anno 2022, di 472,2 milioni di euro per l'anno 2023, di 499,6 milioni di euro per l'anno 2024, di 541,4 milioni di euro per l'anno 2025 e di 374,5 milioni di euro per l'anno 2026»;

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede **mediante …**

Articolo 37

(Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015)

1. All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 1-*ter,* è inserito il seguente:

"1-*quater*: Fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico di cui al comma 5-*bis* entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. Restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo ed il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.".

Articolo 38

(Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro)

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 5, è inserito il seguente: "5-bis. Le informazioni di cui al primo comma, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), possono essere comunicate al lavoratore, ed il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.".

b) dopo il comma 6, è inserito il seguente: "6-bis. Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al primo comma del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro".

Articolo 39

(Modifiche in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, di lavoro sportivo e di premio di formazione)

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente "3. Le comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro di cui al presente decreto sono rese ai sensi dell'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e contengono i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39. Le medesime comunicazioni sono effettuate dalle associazioni o società destinatarie delle prestazioni sportive e sono trasmesse automaticamente al Registro delle attività sportive dilettantistiche, secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività";

b) il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal presente decreto, il libro unico del lavoro, previsto dagli articoli 39 e 40 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è depositato entro la fine del mese successivo a quello della prestazione lavorativa all'interno del Registro delle attività sportive dilettantistiche, secondo le modalità telematiche specificate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, adottato di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di cui al successivo comma 5.".

c) il comma 5 è sostituito dal seguente "5. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, adottato di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 30 giugno 2023, sono individuate le disposizioni tecniche e i protocolli informatici necessari a consentire gli adempimenti previsti ai commi 3 e 4. Le disposizioni recate dai commi 3 e 4 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore del predetto decreto".

2. Il comma 8-quinquies dell'articolo 35 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 è soppresso.

3. All'articolo 31, comma 3, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dall'articolo 16 del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, al terzo periodo le parole da "vi provvede" sino a "con proprio decreto" sono sostituite con le seguenti: "il CONI, previa diffida, nomina un commissario ad acta, che vi provvede entro trenta giorni dalla data della nomina".

Articolo 40

(Tavolo di lavoro sul fenomeno dei minori fuori famiglia e sui minori affidati e in carico ai servizi sociali territoriali)

1. All'articolo 21 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, è aggiunto il seguente comma 11: "11. Nell'ambito della Rete, quale organismo di supporto al coordinamento del sistema degli interventi e dei servizi sociali, è altresì istituito un apposito Tavolo di lavoro con funzioni di supporto, di monitoraggio, di valutazione e di analisi sul fenomeno dei minori fuori famiglia e sui minori affidati e in carico ai servizi sociali territoriali. Il Tavolo di lavoro è, inoltre, competente per il rafforzamento del sistema informativo nazionale di rilevazione e raccolta dei dati sui minori affidati ai servizi sociali territoriali, anche attraverso la realizzazione di azioni coordinate, finalizzate alla messa a regime del sistema informativo SINBA. Il Tavolo di lavoro, costituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è composto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, o suo delegato, con funzioni di Presidente, da un rappresentante del Ministero della giustizia, da un rappresentante del Ministero della salute, da un rappresentante del

Ministero dell'interno, da un rappresentante dell'Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza (AGIA), da un rappresentante del Dipartimento per le politiche della famiglia, da un rappresentante designato dalla Conferenza Stato – Regioni, da un rappresentante designato dall'Associazione nazionale Comuni italiani (ANCI), da un rappresentante designato dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), da un rappresentante del Commissario straordinario di Governo per le persone scomparse, da tre esperti di comprovata esperienza professionale nella tutela e promozione dell'infanzia, adolescenza e famiglia e da otto rappresentanti di organismi del Terzo settore impegnati nella tutela e promozione dell'infanzia e dell'adolescenza, nonché della famiglia. Per ogni membro può essere nominato un supplente. La partecipazione al Tavolo di lavoro è gratuita e non dà diritto alla corresponsione di alcun compenso, indennità, rimborso o emolumento comunque denominato.

2. All'articolo 39 della legge 28 marzo 2001, n. 149, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1, sono abrogate le parole "Ministro per la solidarietà sociale" e, dopo le parole "il Ministro della giustizia e il", è aggiunto "Ministro del lavoro e delle politiche sociali";

b) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: "2. La relazione di cui al comma precedente deve, altresì, essere integrata da una relazione annuale specifica, da trasmettere al Parlamento, sulle attività connesse alle comunità di tipo familiare che accolgono minori, che tenga conto dello stato di implementazione del sistema di rilevazione e della raccolta dei dati, con un approfondimento sul dimensionamento complessivo della presa in carico dei servizi sociali territoriali, delle principali caratteristiche organizzative, del profilo dei minori in carico, delle principali prestazioni erogate, dell'efficacia degli interventi, nonché delle azioni di monitoraggio, di valutazione ed analisi svolte dal Tavolo di lavoro di cui all'articolo 21, comma 11, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147".

Articolo 41
(Incentivi all'occupazione giovanile)

1. Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'articolo 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al termine del 2023, di giovani nelle seguenti condizioni:

a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;

b) che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");

c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani";

2. L'incentivo di cui al comma 1 è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo di cui al comma 1 è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

3. Il contributo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, di cui al comma 5 per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

4. L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione di cui al precedente periodo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere

di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

5. La copertura degli oneri di cui al comma 1 è assicurata per l'anno 2023 per complessivi 80 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, secondo la ripartizione regionale, che costituisce limite di spesa, individuata dall'ANPAL con apposito decreto da emanarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto-legge. Con il medesimo decreto, ANPAL procede al disimpegno delle risorse assegnate agli Organismi Intermedi del suddetto Programma che, d'intesa con i medesimi, sono individuate quali impegni di spesa la cui esigibilità entro il termine del 2023 non è certa. Gli importi disimpegnati sono destinati alle finalità di cui al comma 1 e il limite di spesa di cui al primo periodo è corrispondentemente incrementato. Per l'anno 2024 la copertura degli oneri di cui al comma 1 è a valere sul Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro per un ammontare di 51,8 milioni di euro, corrispondentemente innalzato con il decreto di cui al secondo periodo nel caso dell'incremento del limite di spesa ivi previsto.

6. Per l'anno 2023, alla copertura degli oneri derivanti dai commi 10 e 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, nonché dai commi 297 e 298 dell'articolo 1, della legge n. 197, del 29 dicembre 2022, concorrono, per 500 milioni di euro, le risorse del Programma Next Generation EU affluite al Programma Operativo Nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione. Nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, per le assunzioni di cui al primo periodo di giovani non occupati che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, alla copertura degli oneri concorrono per 175 milioni di euro le risorse del Programma

Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani – Asse 1 bis, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

7. Per gli effetti delle previsioni di cui al comma 6, le risorse destinate alla copertura degli oneri derivanti dagli interventi ivi previsti, già a valere sulle risorse del bilancio dello Stato, pari a 675 milioni di euro, sono ridestinate al finanziamento della Prestazione di accompagnamento al lavoro di cui all'articolo 12.

8. Con decreto da emanarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto-legge, ANPAL procede al disimpegno delle risorse assegnate agli Organismi Intermedi del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani – Asse 1 bis che, d'intesa con i medesimi, sono individuate quali impegni di spesa la cui esigibilità entro il termine del 2023 non è certa. Gli importi disimpegnati sono destinati alle finalità di cui al comma 6 e il concorso alla copertura degli oneri di cui al medesimo comma 6 è corrispondentemente incrementato.

Articolo 42

(Modifica all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145)

1. All'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le parole «*Negli anni 2019-2022*» sono sostituite dalle seguenti: «*Negli anni 2019-2022 e fino al 30 giugno 2023*».

Articolo 43

(Estensione della clausola di salvezza)

1. All'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 117 del 2017, dopo le parole: «da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda» sono aggiunte le seguenti: «, salve comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere b), g) o h);».

Capo IV

(Disposizioni finali e transitorie)

Da verificare

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'articolo 1 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituita la Garanzia per l'inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

La Garanzia per l'inclusione è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'articolo 2 – rubricato "beneficiari" – prevede, al comma 1, che la Garanzia per l'inclusione è riconosciuta, a richiesta, ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, o minorenne o con almeno sessant'anni di età, o un soggetto a cui è stata riconosciuta una patologia che dà luogo ad assegno per l'invalidità civile anche temporaneo.

Il comma 2 prevede che i predetti nuclei familiari devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

a) con riferimento ai requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno, il componente che richiede la misura deve essere cumulativamente:

1) cittadino dell'Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale, di cui al decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 251;

2) al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due anni in modo continuativo;

3) residente in Italia;

b) con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:

1) un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 7.200; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013;

2) un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui al comma 4. Dal reddito familiare, determinato ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, sono detratti i trattamenti assistenziali inclusi nell'ISEE e sommati tutti quelli in corso di godimento, che saranno rilevati nell'ISEE, da parte degli stessi componenti, fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi. Nel reddito familiare sono, inoltre, incluse le pensioni dirette e indirette, in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, con decorrenza successiva al periodo di riferimento dell'ISEE in corso di validità, fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013 in materia di ISEE corrente. Nel calcolo del reddito familiare, di cui al presente articolo, non si computa quanto percepito a titolo di Garanzia per l'inclusione, di Reddito di Cittadinanza ovvero di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà.

3) un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione entro un valore ai fini IMU massimo di euro 150.000, non superiore ad euro 30.000;

4) un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, non superiore a una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo;

c) con riferimento al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita, il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:

1) nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di

cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei trentasei mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;

2) nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 luglio 2005, n. 171, nonché di aeromobili di ogni genere come definiti dal regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, recante il "Codice della navigazione";

d) per il richiedente della Garanzia per l'inclusione, la mancata sottoposizione a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, nonché la mancanza di condanne definitive, intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta, come indicate nell'articolo 8.

Il comma 3 prevede che non ha diritto alla Garanzia per l'inclusione il componente del nucleo familiare disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il comma 4 chiarisce il parametro della scala di equivalenza nel seguente modo: il parametro della scala di equivalenza, di cui al comma 2, lettera b), n. 2), è pari a 1 per il nucleo familiare ed è incrementato: di 0,4 per un componente maggiorenne con carichi di cura; di 0,4 per ciascun altro componente ultrasessantenne o con disabilità o soggetto a cui è riconosciuta l'invalidità civile temporanea; di 0,15 per ciascun minore di età fino a due; di 0,10 per ogni ulteriore minore di età oltre il secondo; fino a un massimo complessivo di 2,2 ulteriormente elevato a 2,3 in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza. Non sono conteggiati nella scala di equivalenza i componenti per tutto il periodo in cui si risiedono in strutture a totale carico pubblico.

Il comma 5 stabilisce che, ai fini della Garanzia per l'inclusione, il nucleo familiare è definito ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, fermo restando che: i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora autorizzati a risiedere nella stessa abitazione; i componenti già facenti parte di un nucleo familiare, come definito ai fini ISEE, o del

medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuano a farne parte anche a seguito di variazioni anagrafiche, qualora continuino a risiedere nella medesima abitazione; il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori esclusivamente quando è di età inferiore a 30 anni, è nella condizione di essere a loro carico a fini IRPEF, non è coniugato o in unione civile ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, e non ha figli.

Il comma 6 stabilisce che nel valore dei trattamenti assistenziali, di cui al comma 2, lett. b), punto 2, non rilevano: le erogazioni relative all'assegno unico e universale; le erogazioni riferite al pagamento di arretrati; le specifiche e motivate misure di sostegno economico di carattere straordinario, aggiuntive al beneficio economico della Garanzia per l'inclusione, individuate nell'ambito del progetto personalizzato a valere su risorse del comune o dell'ambito territoriale; le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti espressamente definite aggiuntive al beneficio economico della Garanzia per l'inclusione; le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi, nonché eventuali esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi; le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute ovvero le erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi.

Il successivo comma 7 prevede che i redditi e i beni patrimoniali eventualmente non compresi nell'ISEE sono dichiarati all'atto della richiesta del beneficio e valutati a tal fine.

Il comma 8 precisa che la Garanzia per l'inclusione è compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ricorrano le condizioni di cui al presente articolo e che, ai fini del diritto al beneficio e della definizione dell'ammontare del medesimo, gli emolumenti percepiti rilevano secondo quanto previsto dalla disciplina dell'ISEE.

Da ultimo, il comma 9 chiarisce che, ai soli fini del presente decreto, la continuità della residenza si intende interrotta nella ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a sei mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano nell'arco del biennio per un periodo pari o superiore a dieci mesi anche non continuativi. Non interrompono la continuità del periodo, anche se superiori a sei mesi continuativi o a dieci mesi complessivi nell'arco del biennio, le assenze per necessità di adempiere agli

obblighi militari, per gravi e documentati motivi di salute ovvero per altri motivi rilevanti, quali la gravidanza e la maternità, formazione professionale o distacco per motivi di lavoro all'estero.

L'articolo 3 disciplina il beneficio economico della Garanzia per l'inclusione che, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare, come definito nel presente decreto, fino alla soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Il beneficio economico è, altresì, composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini ISEE, fino ad un massimo di euro 3.360 annui. Tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia di reddito familiare, prevista dall'articolo 2, comma 2, lett. b), n. 2).

Il beneficio è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di dodici mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.

Il beneficio economico della Garanzia per l'inclusione è esente dal pagamento dell'IRPEF, ai sensi dell'articolo 34, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, si configura come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri ai sensi dell'articolo 545 del codice di procedura civile e non può essere inferiore ad euro 480 annui, fatto salvo il possesso dei requisiti di cui all'articolo 2.

L'articolo prevede, altresì, che, a decorrere dall'anno 2026, gli importi del beneficio economico, le relative soglie dell'ISEE e del reddito familiare, sono adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita.

I successivi commi 6 e 7 disciplinano la compatibilità della Garanzia per l'inclusione con lo svolgimento di un'attività di lavoro, rispettivamente dipendente o autonoma. In particolare, in caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di tremila euro lordi annui. Sono comunicati all'INPS

esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente. Il reddito da lavoro eccedente la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione e fino a quando il maggior reddito non è recepito nell'ISEE per l'intera annualità. L'avvio dell'attività di lavoro dipendente è desunto dalle comunicazioni obbligatorie. Il reddito derivante dall'attività è comunque comunicato dal lavoratore all'INPS entro trenta giorni dall'avvio della medesima secondo modalità definite dall'Istituto, che mette l'informazione a disposizione del sistema informativo di cui all'articolo 5. Qualora sia decorso il termine di trenta giorni dall'avvio della attività, come desumibile dalle comunicazioni obbligatorie, senza che la comunicazione da parte del lavoratore sia stata resa, l'erogazione del beneficio è sospesa fintanto che tale obbligo non è ottemperato e comunque non oltre tre mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali la prestazione decade. L'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, è comunicata all'INPS entro il giorno antecedente all'inizio della stessa a pena di decadenza dal beneficio, secondo modalità definite dall'Istituto, che mette l'informazione a disposizione del sistema informativo di cui all'articolo 5. Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività ed è comunicato entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno. A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni della Garanzia per l'inclusione per le due mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata complessiva del beneficio. Il beneficio è successivamente aggiornato ogni trimestre avendo a riferimento il trimestre precedente, e concorre per la parte eccedente il limite di 3.000 euro lordi annui.

L'articolo chiarisce, inoltre, che in caso di partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano indennità o benefici di partecipazione comunque denominati, o di accettazione di offerte di lavoro anche di durata inferiore a un mese, la cumulabilità con il beneficio previsto dal presente articolo è riconosciuta entro il limite massimo annuo di 3.000 euro lordi.

È fatto, in ogni caso, obbligo al beneficiario della Garanzia per l'inclusione di comunicare ogni variazione riguardante le condizioni e i requisiti di accesso alla misura e al suo mantenimento, a pena di decadenza dal beneficio, entro quindici giorni dall'evento modificativo.

L'articolo specifica, altresì, che in caso di trattamenti pensionistici intervenuti nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, la situazione reddituale degli interessati è corrispondentemente aggiornata ai fini della determinazione del reddito familiare. Ugualmente si procede nei casi di variazione reddituale disciplinati dai commi 6 e 7, dunque nelle ipotesi di lavoro dipendente o autonomo, come sopra descritti.

In caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione del beneficio, l'interessato presenta entro un mese dalla variazione, a pena di decadenza dal beneficio, una DSU aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio e all'aggiornamento della misura da parte di INPS.

L'articolo precisa, infine, che ai beneficiari della Garanzia per l'inclusione si applicano gli obblighi previsti dall'articolo 1, comma 316, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in tema di iscrizione e frequenza ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello per i beneficiari della Garanzia per l'inclusione appartenenti alla fascia di età compresa tra diciotto e ventinove anni che non hanno adempiuto agli obblighi di cui all'articolo 1, comma 622, della legge n. 296/2006.

L'articolo 4 disciplina le modalità di richiesta ed erogazione del beneficio.

Il comma 1 stabilisce che la Garanzia per l'inclusione è richiesta con modalità telematiche all'INPS, che la riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste dal presente Capo, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità, fatti salvi i controlli previsti dal successivo articolo 7. L'INPS informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico, deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale, secondo

quanto previsto dall'articolo 5. La richiesta può essere presentata presso gli istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti del finanziamento previsto dalla legge n. 152 del 2001.

Il comma 2 disciplina la decorrenza del beneficio economico, dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.

Il comma 3 prevede che il percorso di attivazione viene attuato per mezzo della piattaforma di cui all'articolo 5 attraverso l'invio automatico del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza per l'analisi e la presa in carico dei componenti con bisogni complessi e per l'attivazione degli eventuali sostegni.

Il comma 4 dispone che i beneficiari devono essere convocati per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso.

Il comma 5 riguarda il coinvolgimento dei servizi sociali che effettuano una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, nell'ambito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, vengono inviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 6. Il patto di servizio personalizzato deve essere sottoscritto entro sessanta giorni da quando i componenti vengono inviati al centro per l'impiego e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso. Secondo il successivo comma 6, l'invio del componente del nucleo familiare al centro per l'impiego può essere modificato e adeguato in base alle concrete esigenze di inclusione o di attivazione lavorativa o formativa dell'interessato.

Il comma 7 prevede che le modalità di richiesta della misura, di sottoscrizione del patto di attivazione digitale, del patto di inclusione e del patto di servizio personalizzato, nonché le attività di segretariato sociale, gli strumenti operativi per la valutazione multidimensionale e di definizione e di adesione al progetto personalizzato attraverso il sistema informativo di cui all'articolo 5, sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali e l'ANPAL,

previa intesa in sede di Conferenza unificata, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di conversione in legge del presente decreto.

I commi 8, 9 e 10 disciplinano la Carta Garanzia per l'inclusione, quale strumento di pagamento elettronico ricaricabile, attraverso cui è erogato il beneficio economico. In sede di prima applicazione e fino alla scadenza del termine contrattuale, l'emissione della Carta Garanzia per l'inclusione avviene in esecuzione del servizio affidato ai sensi dell'articolo 81, comma 35, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, relativamente alla carta acquisti, alle medesime condizioni economiche e per il numero delle carte elettroniche necessarie per l'erogazione del beneficio. In sede di nuovo affidamento del servizio di gestione, il numero delle carte deve comunque essere tale da garantire l'erogazione del beneficio suddivisa per ogni singolo componente maggiorenne del nucleo familiare. Oltre che al soddisfacimento delle esigenze previste per la carta acquisti, la Carta Garanzia per l'inclusione permette di effettuare prelievi di contante entro un limite mensile non superiore ad euro cento per un singolo individuo, moltiplicato per la scala di equivalenza, e di effettuare un bonifico mensile in favore del locatore indicato nel contratto di locazione. Ulteriori esigenze da soddisfare attraverso la Carta Garanzia per l'inclusione, nonché diversi limiti di importo per i prelievi di contante, possono essere individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, fermo restando il divieto di utilizzo del beneficio economico per giochi che prevedono vincite in denaro o altre utilità. La consegna della Carta Garanzia per l'inclusione presso gli uffici del gestore del servizio integrato avviene esclusivamente dopo sette giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

L'articolo 5 disciplina il sistema informativo (SIISL), volto a consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari della Garanzia per l'inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, a favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo della Garanzia per l'inclusione. Tale sistema informativo è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e consente

l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità sopra riportate.

Nell'ambito del predetto Sistema informativo opera la piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva dedicata ai beneficiari della Garanzia per l'inclusione. I beneficiari attivabili al lavoro, attraverso la registrazione sulla piattaforma, accedono a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal progetto personalizzato. La piattaforma agevola la ricerca di lavoro, l'individuazione di attività di formazione e rafforzamento delle competenze e la partecipazione a progetti utili alla collettività, tenendo conto, da una parte, delle esperienze educative e formative e delle competenze professionali pregresse del beneficiario, e, dall'altra, della disponibilità di offerte di lavoro, di corsi di formazione, di progetti utili alla collettività, di tirocini e di altri interventi di politica attiva.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, l'INPS, l'ANPAL, di concerto con il Ministro della giustizia, con il Ministro dell'istruzione e del merito e con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge, è predisposto un piano tecnico di attivazione e interoperabilità delle piattaforme e sono individuate misure appropriate e specifiche a tutela degli interessati, nonché modalità di accesso selettivo alle informazioni necessarie e adeguati tempi di conservazione dei dati.

Infine, l'articolo prevede che, per la realizzazione delle finalità sopra indicate, all'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, dopo la lettera d-bis) è aggiunta la seguente: «d-ter): Piattaforma digitale per l'inclusione sociale e lavorativa per la presa in carico e la ricerca attiva, implementata attraverso il sistema di cooperazione applicativa con i sistemi informativi regionali del lavoro.». In tal modo, la piattaforma

digitale costituisce parte integrante del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, disciplinato dal predetto articolo 13 del d.lgs. n. 150/2015.

L'articolo 6 disciplina il percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa, chiarendo che i nuclei familiari beneficiari della Garanzia per l'inclusione, 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 in uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.

La valutazione multidimensionale è effettuata da operatori del servizio sociale competente del comune o dell'Ambito territoriale sociale. Ove necessario, la valutazione multidimensionale è svolta attraverso una equipe multidisciplinare definita dal servizio sociale coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione.

Nei casi in cui, nell'ambito del nucleo familiare preso in carico in prima battuta dai servizi sociali, vi siano soggetti di età compresa tra 18 e 59 anni, attivabili al lavoro, gli stessi sottoscrivono un patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Il patto di servizio personalizzato può essere coordinato con i percorsi formativi previsti dal Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.

Il comma 4 chiarisce che sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, di servizio civile universale di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa di cui al presente articolo, tutti i componenti il nucleo familiare, maggiorenni ovvero anche minorenni, che abbiano assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione ai sensi del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 o che ne siano prosciolti, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, ferma restando, per il componente con disabilità, la possibilità di richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento

lavorativo e all'inclusione sociale. Sono esclusi dai medesimi obblighi i beneficiari della Garanzia di Inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 60 anni, nonché i componenti con disabilità, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato, e i componenti affetti da patologie oncologiche. Possono, altresì, essere esonerati dagli obblighi previsti dal presente articolo, i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienza. Per lo svolgimento del servizio civile universale, possono essere riservate quote supplementari nei relativi bandi di selezione di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, anche in deroga ai requisiti di partecipazione di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo citato. Nell'ipotesi in cui il percettore della Garanzia per l'inclusione è ammesso a svolgere il servizio civile universale, il beneficio economico di cui all'articolo 3 concorre all'importo massimo dell'assegno mensile percepito ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.

Il comma 5 stabilisce che i servizi territoriali operano in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore e che l'attività di tali enti è riconosciuta, agevolata e valorizzata da parte dei competenti servizi. Sulla base di specifici accordi di reciproco riconoscimento a livello comunale o di Ambito territoriale sociale, gli operatori del servizio sociale e delle equipe multidisciplinari includono nella progettazione personalizzata, ove opportuno, attività svolte dagli enti del Terzo settore o presso i medesimi.

Il comma 6 e il comma 7 prevedono, nel rispetto delle competenze costituzionali delle regioni e delle province autonome, la possibilità per le stesse di stabilire che la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, e la relativa presa in carico del beneficiario della Garanzia per l'inclusione, sia effettuata presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, mediante il sistema informativo della Garanzia per l'inclusione, unitamente alla circostanza per cui i servizi per la definizione dei percorsi personalizzati e i sostegni in essi previsti costituiscono livelli essenziali delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente.

I commi 8 e 9 disciplinano le modalità di utilizzo del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n.

208, prevedendo che una sua quota, attribuita agli ambiti territoriali sociali delle Regioni, concorre al potenziamento degli interventi e dei servizi, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, riferibili, a decorrere dalla data di istituzione della Garanzia per l'inclusione, anche ai beneficiari di tale misura. A tale fine, è destinata una quota del predetto Fondo, pari a 619 milioni di euro per l'anno 2023, a 614 milioni di euro per il 2024 e pari a 617 milioni a partire dal 2025, inclusivi delle risorse riservate al contributo assistenti sociali già disciplinato dall'articolo 1, comma 797 e seguenti, della legge n. 178 del 30 dicembre 2020. Per le suddette finalità, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, si definiscono i criteri di riparto del relativo Fondo e si approvano le linee guida per la costruzione di Reti di servizi: applicazione alla Garanzia per l'Inclusione. Con il medesimo decreto sono definite, altresì, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio delle risorse trasferite. Al fine di subordinare l'erogazione delle risorse all'effettivo l'utilizzo di quelle precedentemente trasferite, all'articolo 89, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, dopo le parole "n. 285," sono aggiunte le seguenti: "nonché, a decorrere dall'anno 2024, su base regionale, del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208,".

L'articolo 7 disciplina i controlli sulla Garanzia per l'inclusione, prevedendo, al comma 1, che gli stessi sono svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'INPS e dal Comando Carabinieri per la tutela del lavoro. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro può altresì avvalersi, a tal fine e previa stipula di apposite convenzioni, della Guardia di finanza.

Il comma 2 prevede che, al fine di consentire un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza sulla sussistenza di circostanze che comportano la decadenza dal beneficio, nonché su altri fenomeni di violazione in materia di lavoro e legislazione sociale, il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha accesso a tutte le informazioni e le banche dati, sia in forma analitica che aggregata, trattate dall'INPS, già a

disposizione del personale ispettivo dipendente dal medesimo Istituto e, in ogni caso, alle informazioni e alle banche dati contenenti informazioni collegate ai requisiti e alle condizioni per accedere e conservare il beneficio. A tale fine, secondo il comma 3, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, sentiti l'INL, l'INPS e il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati le categorie di dati, le modalità di accesso, da effettuare anche mediante cooperazione applicativa, le misure a tutela degli interessati e i tempi di conservazione dei dati.

Da ultimo, il comma 4 stabilisce che, al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro irregolare nei confronti dei beneficiari della Garanzia per l'Inclusione, che svolgono attività lavorativa in violazione delle disposizioni legislative vigenti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali elabora, con proprio decreto, sentito l'INL, un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione della Garanzia per l'Inclusione, contenente le misure di contrasto e la strategia dell'attività ispettiva, i criteri per il monitoraggio dei suoi esiti, gli obiettivi annuali da conseguire, nonché le modalità di collaborazione con le parti sociali e con le amministrazioni territoriali.

L'articolo 8 disciplina le sanzioni e la responsabilità penale, contabile e disciplinare.

In particolare, il comma 1 stabilisce che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico Garanzia per l'inclusione, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da due a sei anni.

Ai sensi del comma 2, l'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio, è punita con la reclusione da uno a tre anni.

Ai sensi del successivo comma 3, alla condanna in via definitiva per i reati di cui ai commi precedenti e per un delitto non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, anche se sostituita da una delle pene indicate nell'articolo 20-bis, comma 1, numeri da 1) a 3), del codice penale, nonché all'applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione da parte dell'autorità giudiziaria,

consegue, di diritto, l'immediata decadenza dal beneficio e il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche in caso di sentenza adottata ai sensi dell'articolo 444 e seguenti del codice di procedura penale, in deroga alle previsioni dell'articolo 445, comma 1-bis. La decadenza è comunicata al beneficiario dall'INPS. Il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima che siano decorsi dieci anni dalla definitività della sentenza oppure dalla revoca, o, comunque, dalla perdita o cessazione degli effetti del decreto di applicazione della misura di prevenzione.

Il comma 4 prevede che, nel caso di condanna definitiva per i reati di cui al comma 3, qualora il condannato abbia reso la dichiarazione ai sensi del successivo comma 16, le decisioni sono comunicate dalla cancelleria del giudice all'INPS entro quindici giorni dal passaggio in giudicato della sentenza. In tutti gli altri casi di cui al comma 3, quando risulta dagli atti che il destinatario del provvedimento giudiziale gode della Garanzia per l'inclusione, le decisioni sono comunicate dalla cancelleria del giudice all'INPS entro quindici giorni dal passaggio in giudicato della sentenza o dall'applicazione della misura di prevenzione con provvedimento definitivo.

Il comma 5 prevede che, fermo restando quanto previsto dal comma 3, quando l'amministrazione erogante accerta la non corrispondenza al vero delle dichiarazioni e delle informazioni poste a fondamento dell'istanza ovvero l'omessa o mendace successiva comunicazione di qualsiasi intervenuta variazione del reddito, del patrimonio e della composizione del nucleo familiare dell'istante, la stessa amministrazione dispone l'immediata revoca dal beneficio. A seguito della revoca, il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito.

Il comma 6 disciplina le seguenti ipotesi di decadenza, per tutto il nucleo familiare, dalla Garanzia per l'inclusione, quando uno dei componenti il nucleo familiare:

a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;

b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 4, salvi i casi di esonero;

c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nei quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;

d) non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 9;

e) non rispetta le previsioni di cui all'articolo 3, commi 7, 8, 10, 12, ovvero effettua comunicazioni mendaci producendo un beneficio economico maggiore;

f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;

g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni di cui all'articolo 3.

Ai sensi del comma 7, gli indebiti recuperati con le modalità di cui all'articolo 38, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2022, n. 122, al netto delle spese di recupero, sono riversati dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al «Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva» istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ai sensi dei commi 8 e 9, in tutti i casi di revoca o decadenza dal beneficio, l'INPS dispone l'immediata disattivazione della Carta Garanzia per l'inclusione e, nei casi diversi da quelli di cui al comma 3, la Garanzia per l'inclusione può essere richiesta da un componente il nucleo familiare solo decorsi sei mesi dalla data del provvedimento di revoca o decadenza.

Il comma 10 stabilisce che tutti i soggetti che accedono al sistema informativo mettono a disposizione, immediatamente e comunque non oltre dieci giorni dalla data dalla quale ne sono venuti a conoscenza, attraverso il medesimo sistema informativo, le informazioni sui fatti suscettibili di dar luogo alle sanzioni di cui sopra. L'INPS, per il tramite del sistema informativo, mette a disposizione dei centri per l'impiego e dei comuni gli eventuali conseguenti provvedimenti di revoca o decadenza dal beneficio. Nei casi di dichiarazioni mendaci e di conseguente accertato illegittimo godimento della Garanzia per l'inclusione, i soggetti preposti ai controlli e alle verifiche trasmettono all'autorità giudiziaria, entro dieci giorni dall'accertamento, la documentazione completa relativa alla verifica.

Il comma 11 chiarisce che i comuni sono responsabili delle verifiche e dei controlli anagrafici, attraverso l'incrocio delle informazioni dichiarate ai fini ISEE con quelle disponibili presso gli uffici anagrafici e quelle raccolte dai servizi sociali e ogni altra informazione utile per individuare omissioni nelle dichiarazioni o dichiarazioni mendaci al fine del riconoscimento del beneficio.

Il comma 12 disciplina la responsabilità amministrativo contabile del personale delle amministrazioni interessate degli altri soggetti incaricati e, comunque, preposti allo svolgimento delle citate funzioni di controllo, prevedendo che il mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche di cui al presente capo, nonché la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dal beneficio, determinano la responsabilità amministrativo-contabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge 14 gennaio 1994, n. 20. Le condotte di cui al presente comma sono altresì valutate ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare dell'autore.

Il successivo comma 13 prevede che, all'articolo 3, comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "ovvero di lavoratori beneficiari della Garanzia per l'Inclusione".

Il comma 14 disciplina le ipotesi di sospensione dal beneficio del beneficiario o richiedente, quali la sottoposizione ad una misura cautelare personale, la condanna con sentenza non definitiva per taluno dei delitti di cui al comma 3 o la dichiarazione di latitanza. In queste ipotesi, il soggetto non è calcolato nella scala di equivalenza.

Ai sensi del comma 15, la sospensione è dichiarata dal giudice e non ha effetto retroattivo.

Il comma 16 stabilisce che, nel primo atto cui è presente l'indagato o l'imputato, l'autorità giudiziaria lo invita a dichiarare se gode del beneficio.

L'autorità giudiziaria deve, entro il termine di 15 giorni, comunicare all'INPS l'avvenuta adozione del provvedimento di sospensione, affinché l'Istituto possa provvedere al suo inserimento nelle piattaforme digitali (comma 17).

Il provvedimento di sospensione, ai sensi del comma 18, può essere revocato dall'autorità giudiziaria che l'ha disposto, quando risultano mancare, anche per motivi sopravvenuti, le condizioni che l'hanno determinato. In tale circostanza, per il ripristino dell'erogazione

sarà sufficiente che l'interessato presenti domanda al competente ente previdenziale allegando la copia del provvedimento giudiziario di revoca della sospensione della prestazione. Il diritto al ripristino dell'erogazione decorre dalla data di presentazione della domanda e della prescritta documentazione all'ente previdenziale e non ha effetto retroattivo sugli importi maturati durante il periodo di sospensione.

Il comma 19 stabilisce che le risorse derivanti dai provvedimenti di sospensione di cui al comma 1 sono versate annualmente dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani dei crimini domestici, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

L'articolo 9 disciplina le caratteristiche dell'offerta di lavoro che il beneficiario della Garanzia per l'inclusione è tenuto ad accettare:

a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, anche in somministrazione, di durata non inferiore a un mese;

b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al sessanta per cento dell'orario a tempo pieno;

c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il comma 2 prevede che se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, la Garanzia per l'inclusione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 6, in termini di compatibilità tra il beneficio economico e il reddito da lavoro percepito (limite massimo tremila euro annui). Al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo residuo di fruizione, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 3, e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio. Da ultimo, secondo il comma 3, per le offerte di lavoro, di durata compresa tra uno e tre mesi, non si applica la condizione di cui al comma 1, lett. b).

L'articolo 10 disciplina gli incentivi per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari della Garanzia per l'inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato. Agli stessi è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario della Garanzia per l'inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2, secondo cui ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari della Garanzia per l'inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del cinquanta per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Il comma 3 prevede che l'incentivo di cui ai precedenti commi è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Il comma 4, inoltre, stabilisce che, al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari della Garanzia per l'inclusione, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al trenta per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2.

Ancora, il comma 5 prevede che, ai beneficiari della Garanzia per l'inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità della Garanzia per l'inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio addizionale sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'impresa e del made in Italy.

Ai sensi del comma 6, il diritto alla fruizione degli incentivi in parola è subordinato al rispetto della disciplina in materia di DURC e di collocamento mirato. Il comma 7 prevede che tali agevolazioni sono concesse nel rispetto della normativa europea in tema di aiuti di Stato. Il comma 8 prevede che le agevolazioni indicate sono cumulabili con l'esonero contributivo per i giovani e le donne lavoratrici di cui all'articolo 1, commi 297 e 298, della legge di bilancio 2023.

L'articolo 11 regola il coordinamento, monitoraggio e valutazione della Garanzia per l'inclusione. Nella specie, per il monitoraggio della Garanzia per l'inclusione è indicato il Ministero del lavoro e delle politiche sociali quale soggetto titolare e responsabile che, sentita l'ANPAL, predispone annualmente un rapporto sulla sua attuazione, da pubblicare sul proprio sito istituzionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è, altresì, responsabile della valutazione della Garanzia per l'inclusione e del coordinamento dell'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali. A tali compiti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede anche attraverso il Comitato scientifico di cui all'articolo 10 del decreto-legge n. 4 del 2019, avvalendosi, ove necessario, di INPS, di ANPAL e di Anpal Servizi S.p.A. nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Al fine di agevolare l'attuazione della Garanzia per l'inclusione, la cabina di regia istituita nell'ambito della Rete della protezione e dell'inclusione sociale ai sensi dell'articolo 21, comma 10-bis, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, si intende riferita anche alla Garanzia per l'inclusione.

Da ultimo, al fine di promuovere forme partecipate di programmazione e monitoraggio della Garanzia per l'inclusione, nonché degli altri interventi di contrasto alla povertà e

all'esclusione sociale, è istituito un Osservatorio sulle povertà, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, a cui partecipano, oltre alle istituzioni competenti e ai componenti il Comitato scientifico di cui sopra, rappresentanti delle parti sociali, degli enti del Terzo settore ed esperti. La composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La partecipazione all'Osservatorio è gratuita e non dà diritto alla corresponsione di alcun compenso, indennità, rimborso o emolumento comunque denominato.

L'articolo 12 disciplina la prestazione di accompagnamento al lavoro (PAL), prevista a favore dei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui all'articolo 1, comma 313, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che, al momento della scadenza nel corso del 2023 del periodo massimo di sette mesi di fruizione del beneficio, hanno sottoscritto il patto per il lavoro e sono inseriti in misure di politica attiva del lavoro, ivi incluse quelle svolte da parte delle agenzie per il lavoro, o di formazione o in progetti utili alla collettività. Tali soggetti possono chiedere dal 1° settembre 2023 l'erogazione di tale prestazione. Nelle misure di politica attiva del lavoro di cui sopra sono inclusi anche i percorsi di servizio civile universale e i lavori socialmente utili. Per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo, possono essere riservate quote supplementari nei bandi di selezione per il servizio civile universale di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, anche in deroga ai requisiti di partecipazione di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo citato.

Il comma 2 prevede che con la domanda, da presentare, in via telematica, all'INPS almeno trenta giorni prima della scadenza del termine di sette mesi del reddito di cittadinanza, il richiedente produce idonea certificazione, rilasciata dai centri per l'impiego, attestante l'avvenuta sottoscrizione del patto per il lavoro. L'INPS, ricevuta la domanda e verificatane la regolarità formale, riconosce nel termine di trenta giorni il beneficio economico, a valere sulla Carta Rdc, salvo le verifiche successive della veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda e della documentazione allegata, effettuate anche mediante l'accesso al Sistema informativo di cui all'articolo 6 del decreto-legge n. 4 del 2019. La richiesta può essere presentata presso gli istituti di patronato di cui alla legge 30

marzo 2001, n. 152, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti del finanziamento previsto dalla legge n. 152 del 2001.

Il comma 3 prevede che il beneficio economico della PAL è composto da una indennità mensile di 350 euro per ciascun richiedente, nel limite massimo della precedente misura per il nucleo familiare di appartenenza. Sono fatti salvi i requisiti di riconoscimento e i limiti reddituali e patrimoniali previsti dall'articolo 2 del decreto-legge n. 4 del 2019.

Il comma 4 stabilisce che nell'ipotesi in cui il percettore della PAL è ammesso a svolgere il servizio civile universale, il beneficio economico di cui sopra concorre all'importo massimo dell'assegno mensile percepito ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.

Il comma 5 prevede che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico in parola, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da due a sei anni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3.

Il comma 6 chiarisce che la PAL è riconosciuta non oltre il 31 dicembre 2023. Il comma 7 dispone che la PAL è compatibile con la percezione di redditi da lavoro fino ad un limite di reddito annuo pari ad euro 3.000. Agli oneri previsti dal presente articolo si provvede a valere sulle **risorse…**

L'articolo 13 disciplina la "Garanzia per l'attivazione lavorativa". Il comma 1 dispone che, al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, che fanno parte di nuclei familiari che non hanno i requisiti per accedere alla Garanzia per l'Inclusione, è istituita, dal 1° gennaio 2024, la Garanzia per l'attivazione lavorativa (GAL), quale misura di sostegno economico per l'attivazione lavorativa.

Secondo il comma 2, la GAL è riconosciuta alle persone tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui. La GAL può essere riconosciuta, per ciascun nucleo familiare come definito dall'articolo 2, comma 5, ad un massimo di due persone, fermo restando il valore dell'ISEE

di cui sopra. La GAL è incompatibile con la Garanzia per l'Inclusione e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Il comma 3 prevede che, al momento della presentazione della domanda, il richiedente deve essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2, comma 2, ad eccezione di quanto previsto alla lettera b), n. 2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2, commi 3 (richiedente disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, fatte salve le ipotesi ivi previste), 6 (trattamenti assistenziali non rilevanti), 7(redditi e beni patrimoniali non compresi nell'ISEE), 9 (continuità di residenza).

Il comma 4 quantifica il beneficio economico in un importo mensile di 350 euro, erogato per dodici mensilità, senza possibilità di rinnovo. Il beneficio economico, per il secondo richiedente, nell'ambito nel medesimo nucleo familiare, è pari a euro 175 euro mensili.

Il beneficio decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale di cui all'articolo 4, comma 1. Il beneficiario deve essere convocato presso il servizio per il lavoro competente entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso. L'erogazione del beneficio è comunque condizionata al rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, fermo restando l'obbligo di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione ai sensi del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 o il relativo proscioglimento.

Il comma 5 dispone che il percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma di cui all'articolo 5 attraverso l'invio automatico ai centri per l'impiego.

Il comma 6 prevede che il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte di INPS, secondo quanto verrà definito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previsto dall'articolo 4, comma 7.

Il comma 7 stabilisce che il beneficiario della GAL, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, è tenuto ad aderire ad un percorso personalizzato di inserimento lavorativo, mediante la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Il patto di servizio personalizzato può essere coordinato con i percorsi formativi previsti dal Programma

Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.

Ai sensi del comma 8, ai beneficiari della GAL si applicano gli obblighi previsti dall'articolo 1, comma 316, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Da ultimo, il comma 9 prevede che, alla GAL, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3, commi 6 (avvio di attività di lavoro dipendente), 7 (avvio di attività di lavoro autonomo), 8 (indennità percepite per partecipazione a misure di politica attiva del lavoro), 9 (comunicazione per variazioni dei requisiti di accesso alla misura e mantenimento), 10 (aggiornamento della situazione reddituale) e 11 (DSU aggiornata), all'articolo 4, commi 1 (modalità di richiesta) e 7 (decreto MLPS che definisce modalità di richiesta, sottoscrizione del patto di attivazione digitale, ecc..). Ove compatibili, si applicano, altresì, alla GAL le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 4 (obbligo di partecipazione alle misure di politica attiva e casi di esonero), 6 (possibilità per le regioni e PA di far sottoscrivere il patto di servizio presso soggetti privati accreditati) e 7 (LEP), e agli articoli 5 (SIISL), 7 (controlli), 8 (sanzioni e responsabilità), 9 (offerte di lavoro), 10 (incentivi) e 11 (coordinamento, monitoraggio e valutazione).

L'articolo 14 disciplina le disposizioni transitorie, finali e finanziarie. In particolare, il comma 1 prevede che i percettori del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, nel rispetto delle previsioni di cui al decreto-legge indicato. È, altresì, fatto salvo il godimento degli incentivi di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023.

Il comma 2 prevede la sostituzione del primo periodo dell'attuale articolo 1, comma 315, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, nel seguente modo: "Fermo restando quanto previsto ai commi 313 e 314, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i soggetti tenuti agli obblighi di cui all'articolo 4 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, devono essere inseriti in una misura di politica attiva, ivi inclusi corsi di aggiornamento delle competenze o di riqualificazione professionale anche erogati

attraverso tecnologie digitali, o nelle attività previste per il percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale individuate dai servizi competenti ai sensi dell'articolo 4 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.".

Il comma 3 prevede che al beneficio di cui all'articolo 1 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 7 del medesimo decreto-legge, vigenti alla data in cui il beneficio è stato concesso.

Ancora, l'articolo prevede (comma 4) che all'articolo 1, comma 318, della legge 29 dicembre 2022 n. 197, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "ad eccezione degli articoli 4, comma 15-quater, 6, comma 2, commi da 6-bis a 6-quinquies e comma 8-bis, 7-bis, 9-bis, 10, comma 1-bis, 11, 11-bis, 12, commi da 3 a 3-quater e 8 e 13, comma 1-ter".

Il comma 5 dispone che l'articolo 1, comma 313, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è così modificato: "Nelle more di un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, nell'anno 2023, la misura del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 3 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è riconosciuta nel limite massimo di sette mensilità e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Il limite temporale di cui sopra non si applica per i percettori del reddito di cittadinanza che, prima della scadenza dei sette mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro. Nelle ipotesi di cui al periodo precedente, i servizi sociali comunicano all'INPS, entro il 30 giugno 2023, l'avvenuta presa in carico, ai fini del prosieguo della percezione del reddito di cittadinanza fino al 31 dicembre 2023".

Il comma 6 dispone che l'articolo 1, comma 314, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è così modificato: "In caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, come definite ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, minorenni o persone con almeno sessant'anni di età, non si applica il limite massimo di sette mensilità previsto dal comma 313, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023".

Il comma 7 statuisce che in fase di prima applicazione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di conversione del decreto-legge, sono stabilite le modalità di attivazione per l'accesso ai percorsi di inclusione sociale e lavorativa, ulteriori rispetto a quelle già previste per i beneficiari del reddito di cittadinanza, di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4. A decorrere dall'entrata in vigore del predetto decreto ministeriale, l'inosservanza delle modalità di attivazione da parte del beneficiario del reddito di cittadinanza comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4. L'attuazione del comma in esame non comporta oneri ulteriori a carico della finanza pubblica.

Il comma 8 dispone che agli oneri derivanti dall'applicazione delle norme di cui al presente capo, **quantificati in euro__ ,** si provvede mediante le risorse del «Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva», istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui all'articolo 1, comma 321, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

L'articolo 15 apporta modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, senza comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

La lettera a) introduce l'obbligo di nominare il medico competente ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

La lettera b) introduce una previsione volta a ridurre gli infortuni soprattutto nel settore delle costruzioni. Nello specifico si estendono ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili con particolare riferimento all'introduzione di idonee opere previsionali conformemente a quelle già previste nel titolo IV.

La lettera c) interviene sull'articolo 25 del Testo unico, recante la disciplina in materia di medico competente, prevedendo l'obbligo in capo a quest'ultimo di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità. Inoltre si prevede che, in caso di grave impedimento del medico competente, che precluda temporaneamente l'adempimento degli obblighi di legge, lo stesso medico sia tenuto a

comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti.

La lettera d) prevede di aggiungere all'articolo 37, comma 2, dopo la lettera b), la lettera b-bis), volta a garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Tale previsione nasce anche dalla necessità di contrastare possibili condotte, non conformi alla legge, da parte di qualche soggetto formatore o anche di qualche datore di lavoro che potrebbe simulare lo svolgimento di attività formative con conseguente rilascio di attestati non veritieri.

La lettera e) sostituisce il comma 12 dell'articolo 72 estendendo ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro, prevedendo che i soggetti privati abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte. Inoltre, poiché la competenza non è più esclusiva delle ASL e dell'ISPESL (ora INAIL), è necessaria la nuova formulazione volta a coordinare il testo del comma 12 con quanto previsto al comma 11 del medesimo articolo 71.

La lettera f) riguarda la sostituzione del secondo periodo dell'articolo 72, comma 2, al fine di rafforzare le regole di sicurezza sul lavoro e di ridurre gli infortuni, con lo scopo di fornire maggior chiarezza da un lato agli operatori nel settore del noleggio e dall'altro agli organi di vigilanza nell'esercizio del loro ruolo di garanzia, eliminando quelle incertezze interpretative dovute all'attuale formulazione della norma.

Le lettere g) ed h) sono riferite agli articoli 73 e 87 del decreto legislativo n. 81 del 2008: la prima è volta a superare un vuoto normativo che non prevede alcun obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali; la seconda risulta conseguenziale, al fine di prevedere una sanzione.

L'articolo 16 è finalizzato ad orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva e anche a rendere disponibili con

immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive.

Il comma 1 prevede che gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il comma 2 prevede l'adozione di atti amministrativi generali di cui all'articolo 2-ter, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 196 del 2003, al fine di individuare i soggetti interessati e il set di informazioni che potranno essere condivise all'interno del portale.

Quanto agli oneri, il comma 3, rinvia alle risorse di cui all'articolo 19 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, che disciplina, coerentemente con le finalità della presente disposizione normativa, il Portale nazionale del sommerso.

La disposizione di cui all'**articolo 17** vuole consentire all'Ispettorato Nazionale del Lavoro di svolgere con maggior efficacia l'attività di polizia giudiziaria anche nella Regione Siciliana e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano, aree nelle quali tale attività non risulta preclusa, consistendo espressamente in accertamenti di illeciti di carattere penale. Peraltro, la disposizione intende rispondere in modo più efficace alle esigenze delle Procure della Repubblica in ordine alle indagini penali da svolgere in detti territori, concernenti illeciti in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le indagini legate a violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La disposizione non prevede ulteriori oneri a carico della finanza pubblica, atteso che l'eventuale impiego del personale ispettivo potrà avvenire attraverso l'utilizzo delle risorse già a disposizione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'articolo 18 ha la finalità di garantire una tempestiva implementazione dell'attività di vigilanza da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in relazione alle competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò anche attraverso il ricorso ad ausiliari di polizia giudiziaria, di cui all'art. 348, comma 4, c.p.p., in possesso di specifiche competenze tecniche (ad es. medici e chimici) in grado di collaborare con il personale ispettivo ai fini

della valutazione del c.d. rischio biologico. Per tale finalità, la disposizione, al comma 2, consente all'Ispettorato Nazionale del Lavoro di poter implementare di 10 mln di euro, per l'esercizio 2023, il limite del valore medio delle spese sostenute per l'acquisto di beni e servizi imposto dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160.

L'articolo 19 introduce un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università, compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni mortali verificatisi in occasione di attività formative a far data dal 1° gennaio 2018.

Le statistiche pubblicate dall'INAIL, infatti, registrano mediamente cinque infortuni mortali l'anno che, dal 2018, colpiscono gli studenti impegnati in attività scolastiche.

La misura si rende necessaria in quanto nell'ordinamento vigente non sono previste altre forme di indennizzo di natura pubblica nei confronti dei familiari per tali eventi nefasti.

La norma prevede, pertanto, al comma 1, l'istituzione di un apposito Fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro delle politiche sociali con dotazione per l'anno 2023 pari a 10 milioni di euro, al fine di poter far fronte alle richieste di indennizzo per gli eventi infortunistici verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2018. A decorrere dal 2024 la dotazione annua sarà pari a 2 milioni di euro.

I requisiti e le modalità di erogazione e di quantificazione del sostegno, indicate nel secondo comma, sono demandati ad un apposito decreto interministeriale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

L'articolo 20 prevede l'estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. L'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dei docenti e degli studenti delle suddette istituzioni scolastiche è regolata dall'articolo 4, comma 1, n. 5, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Detta disposizione normativa limita sostanzialmente la tutela solo alle figure che "*attendano a esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche, o che svolgano esercitazioni di lavoro* (…)". Mentre per il personale docente sono stati fatti dei passi avanti per la tutela contro tutti i rischi lavorativi, compreso l'infortunio *in itinere*, sulla scorta della giurisprudenza e con i limiti di tale strumento, lo stesso percorso non è stato possibile per

gli studenti. Conseguentemente oggi lo studente ha una tutela ridotta solo a pochi e limitati rischi, circostanza questa che ha determinato in quasi tutte le scuole l'attivazione di polizze assicurative private con oneri a carico delle famiglie. La disposizione chiarisce definitivamente la portata della tutela assicurativa Inail che deve intendersi rivolta: al personale docente delle scuole del sistema nazionale di istruzione e formazione, delle scuole non paritarie, nonché al personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di i*struzione e formazione tecnica superiore* (*IFTS*), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS *Academy*) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA); agli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza; agli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali; ai docenti e al personale tecnico e ausiliario delle istituzioni della formazione superiore, ai ricercatori e ai titolari di contratti o assegni di ricerca che, conseguentemente, vengono a beneficiare della stessa tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali oggi garantita al resto dei lavoratori dipendenti, compreso l'infortunio *in itinere*.

Per altro verso, la norma amplia la tutela prevista in favore degli alunni e degli studenti per ricomprendere in generale tutti gli eventi verificatisi all'interno delle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione e formazione, delle scuole non paritarie, della formazione terziaria professionalizzante, dei CPIA e della formazione superiore e delle loro pertinenze o comunque avvenuti nell'ambito delle attività programmate dalle medesime istituzioni, con la sola esclusione degli infortuni *in itinere*. In tal modo, si supera l'odierna limitazione, ormai anacronistica, alla tutela per le sole attività tecnico-scientifiche o per le esercitazioni pratiche. Continuano ad essere assicurati anche il personale ATA (ausiliari tecnici amministrativi), gli addetti alla sorveglianza e gli operatori scolastici che concorrono allo svolgimento dell'attività di insegnamento.

Nello specifico, il comma 1 interviene sul comma 3 dell'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, che elenca le attività protette in presenza delle quali opera l'assicurazione obbligatoria, riformulando il n. 28 che attualmente limita la tutela agli eventi accaduti durante lo svolgimento di esperienze ed esercitazioni pratiche, con espresso rinvio al n. 5) dell'articolo 4 dello stesso decreto. Il

comma 2 sostituisce il n. 5 dell'articolo 4, comma 1, del medesimo decreto del Presidente della Repubblica, eliminando la limitazione dell'ambito della tutela alle sole esperienze tecnico-scientifiche oppure esercitazioni pratiche e di lavoro ed estendendo tale tutela ad un maggior numero di categorie di soggetti tutelati.

Si chiarisce, inoltre, che per gli alunni e studenti la tutela opera per tutti gli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di istruzione e formazione e loro pertinenze o comunque avvenuti nell'ambito delle attività programmate dalle scuole del sistema nazionale di istruzione e formazione, delle scuole non paritarie, dalle istituzioni della formazione terziaria professionalizzante, dei CPIA e della formazione superiore, con la sola esclusione degli *infortuni in itinere*.

Il comma 3 individua gli oneri necessari all'attuazione.

L'articolo 21 prevede l'adeguamento degli indennizzi del danno biologico, sia in capitale sia in rendita, disposto tramite la sostituzione, operata al comma 1, delle relative tabelle attualmente vigenti: la prima (allegato 1) relativa all'indennizzo del danno biologico in capitale - gradi 6%-15% e la seconda (allegato 2) relativa all'indennizzo del danno biologico in rendita - gradi 16%-100%.

Il danno biologico è stato introdotto nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali con l'articolo 13 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, il cui comma 1 lo ha definito come "*la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona*" e disponendo che "*le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato*". Si è quindi stabilito che la menomazione conseguente alla lesione fosse indennizzata con una nuova prestazione economica in sostituzione della rendita per inabilità permanente di cui all'articolo 66 del Testo Unico.

Le lettere a) e b) della disposizione hanno stabilito i criteri per la liquidazione del relativo indennizzo: per le menomazioni di grado pari o superiore al 6 per cento ed inferiore al 16 per cento è previsto un indennizzo in capitale, mentre per le menomazioni dal 16 per cento l'indennizzo è erogato in rendita, secondo i valori riportati nelle rispettive tabelle. Come previsto dall'articolo 13, comma 3, le tabelle in questione sono state approvate,

subito dopo l'entrata in vigore della norma sul danno biologico, con il decreto ministeriale 12 luglio 2000 (GU Serie Generale n. 172 del 25.7.2000 Suppl. Ordinario n. 119).

Con il decreto ministeriale 23 aprile 2019 è stata approvata la nuova "Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale", da applicarsi dal 1° gennaio 2019 (data di entrata in vigore della legge 30 dicembre 2018, n. 145, contestualmente all'entrata in vigore delle nuove tariffe dei premi per la gestione Industria approvate con i decreti ministeriali 27 febbraio 2019, vale a dire la tariffa ordinaria dipendenti per le "sottogestioni" industria, artigianato, terziario e altre attività, la tariffa per il settore navigazione e la tariffa per gli artigiani), mentre è rimasta in vigore quella del danno biologico in rendita approvata con il citato decreto 12 luglio 2000.

La costruzione tecnica della tabella del danno biologico in capitale, di cui al decreto ministeriale 23 aprile 2019, è partita dal presupposto dell'invarianza del valore del punto base unitario annuale definito nel 2000 e a partire da tale punto base, è stato calcolato il nuovo *Punto Inail* in valore capitale, utilizzando la speranza di vita desunta dalle nuove tavole di mortalità approvate con il decreto ministeriale 22 novembre 2016.

Il valore unitario del Punto base Inail nelle tabelle del 2000 è stato determinato attraverso il riferimento al cosiddetto "metodo del triplo della pensione sociale" in linea con i criteri utilizzati dai Tribunali italiani.

In proposito il valore dell'assegno sociale stabilito nel 1999 era pari a circa 500.000 lire, corrispondenti a 258 euro, mentre per l'anno 2022 è pari a 469,03 euro mensili, per 13 mensilità. Ciò premesso, si osserva che nonostante le rivalutazioni di legge operate nel tempo il valore del *Punto Inail* risulta oggi disallineato rispetto al valore dell'importo dell'assegno sociale utilizzato quale parametro per un congruo indennizzo. Con la norma si provvede ad aggiornare il *Punto Inail* parametrandolo a tre volte il valore dell'assegno sociale per il 2022, mentre vengono utilizzate per lo sviluppo delle due tabelle le più recenti basi tecnico-demografiche e attuariali elaborate dall'Inail e approvate con il decreto ministeriale 22 novembre 2016.

Dal *Punto Inail* calcolato sull'importo aggiornato dell'assegno sociale derivano i nuovi valori della Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale e della Tabella di indennizzo del danno biologico in rendita, come da allegati 1 e 2.

Il comma 2 specifica che i successivi adeguamenti delle tabelle di cui al comma 1 saranno approvati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su delibera del consiglio di amministrazione dell'Inail, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38. Il comma 3 individua i maggiori oneri per l'attuazione della misura che sono individuati in dettaglio nella relazione tecnica.

Di seguito, si riporta la tabella di cui all'allegato 1:

Grado di menomazione permanente %	Punto Inail	CLASSI DI ETA'										
		Fino a 20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66 e oltre
6	1.600,00	9.600,00	9.120,00	8.736,00	8.256,00	7.776,00	7.200,00	6.624,00	6.048,00	5.376,00	4.704,00	4.320,00
7	1.700,00	11.900,00	11.305,00	10.829,00	10.234,00	9.639,00	8.925,00	8.211,00	7.497,00	6.664,00	5.831,00	5.355,00
8	1.800,00	14.400,00	13.680,00	13.104,00	12.384,00	11.664,00	10.800,00	9.936,00	9.072,00	8.064,00	7.056,00	6.480,00
9	1.900,00	17.100,00	16.245,00	15.561,00	14.706,00	13.851,00	12.825,00	11.799,00	10.773,00	9.576,00	8.379,00	7.695,00
10	2.000,00	20.000,00	19.000,00	18.200,00	17.200,00	16.200,00	15.000,00	13.800,00	12.600,00	11.200,00	9.800,00	9.000,00
11	2.150,00	23.650,00	22.467,50	21.521,50	20.339,00	19.156,50	17.737,50	16.318,50	14.899,50	13.244,00	11.588,50	10.642,50
12	2.330,00	27.960,00	26.562,00	25.443,60	24.045,60	22.647,60	20.970,00	19.292,40	17.614,80	15.657,60	13.700,40	12.582,00
13	2.510,00	32.630,00	30.998,50	29.693,30	28.061,80	26.430,30	24.472,50	22.514,70	20.556,90	18.272,80	15.988,70	14.683,50
14	2.690,00	37.660,00	35.777,00	34.270,60	32.387,60	30.504,60	28.245,00	25.985,40	23.725,80	21.089,60	18.453,40	16.947,00
15	2.870,00	43.050,00	40.897,50	39.175,50	37.023,00	34.870,50	32.287,50	29.704,50	27.121,50	24.108,00	21.094,50	19.372,50

E la tabella di cui all'allegato 2:

Grado %	Rendita annua
16	1.472,00
17	1.598,00
18	1.728,00
19	1.862,00
20	2.000,00
21	2.142,00
22	2.288,00
23	2.438,00
24	2.592,00
25	2.750,00
26	2.912,00
27	3.078,00
28	3.248,00
29	3.422,00
30	3.600,00
31	3.782,00
32	3.968,00
33	4.158,00
34	4.352,00
35	4.550,00
36	4.752,00
37	4.958,00
38	5.168,00
39	5.382,00
40	5.600,00
41	5.822,00
42	6.048,00
43	6.278,00
44	6.512,00

Grado %	Rendita annua
45	6.750,00
46	6.992,00
47	7.238,00
48	7.488,00
49	7.742,00
50	8.000,00
51	8.262,00
52	8.528,00
53	8.798,00
54	9.072,00
55	9.350,00
56	9.632,00
57	9.918,00
58	10.208,00
59	10.502,00
60	10.800,00
61	11.102,00
62	11.408,00
63	11.718,00
64	12.032,00
65	12.350,00
66	12.672,00
67	12.998,00
68	13.328,00
69	13.662,00
70	14.000,00
71	14.342,00
72	14.688,00

Grado %	Rendita annua
73	15.038,00
74	15.392,00
75	15.750,00
76	16.112,00
77	16.478,00
78	16.848,00
79	17.222,00
80	17.600,00
81	17.982,00
82	18.368,00
83	18.758,00
84	19.152,00
85	19.550,00
86	19.952,00
87	20.358,00
88	20.768,00
89	21.182,00
90	21.600,00
91	22.022,00
92	22.448,00
93	22.878,00
94	23.312,00
95	23.750,00
96	24.192,00
97	24.638,00
98	25.088,00
99	25.542,00
100	26.000,00

L'articolo 22 concerne la sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici, individuati dalla legge 2 aprile 1958 n. 339. I lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, infatti, sono soggetti, qualunque sia la durata delle prestazioni, all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, disciplinata dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche se le lavorazioni eseguite non rientrano fra quelle previste dall'articolo 1 del medesimo testo unico (D.p.r 1124/1965).
L'assicurazione è attuata mediante il versamento all'Inps di contributi su base trimestrale; tali contributi comprendono anche la quota dovuta all'Inail e consentono, così, al lavoratore domestico di ottenere, al contempo, le prestazioni infortunistiche e pensionistiche, in presenza delle condizioni richieste dalla legge.
Sebbene tale categoria sia coperta dalla tutela assicurativa, la stessa non è soggetta alla disciplina in materia di salute e sicurezza e non risulta attualmente previsto alcun adempimento ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008.
Ai fini di una più accentuata tutela delle lavoratrici e dei lavoratori della categoria, la disposizione in esame prevede che il lavoratore domestico possa richiedere di essere sottoposto alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del citato decreto legislativo, alle strutture territoriali dell'INAIL che vi provvedono con proprie risorse, senza oneri a carico dei datori di lavoro.
Il comma 1 definisce il perimetro applicativo della nuova previsione legislativa, individuando quali destinatari gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura e demanda ai servizi territoriali dell'Istituto la relativa competenza, senza prevedere alcun onere a carico dei datori di lavoro.
Il comma 2 demanda la disciplina della tempistica e delle modalità tecniche della sorveglianza sanitaria di cui al comma 1 ad un intervento regolamentare successivo mediante l'adozione, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente previsione, di un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della salute.
E' inoltre prevista nel medesimo comma 2 l'inapplicabilità degli articoli 25 "*Obblighi del medico competente*", 39 "*Svolgimento delle attività del medico competente*" e 40 "*Rapporti del medico*

competente con il Servizio sanitario nazionale" del decreto legislativo 81 del 2008, in quanto incompatibili con la disciplina del lavoro prestato in ambito domestico.

Appare, a tal fine, utile riportare che nel quinquennio 2017-2021 sono stati denunciati n. 24.989 infortuni di cui 58 con esito mortale e n. 1208 malattie professionali, mentre nell'arco temporale gennaio – novembre 2022 (dati provvisori) sono stati denunciati n. 4073 infortuni di cui n. 11 con esito mortale e n. 247 malattie professionali.

I rischi che possono essere presenti nell'ambiente domestico sono vari; in particolare, la cura della casa e l'assistenza quotidiana a persone non autonome o disabili comportano frequenti sforzi fisici che possono essere dannosi per la schiena, movimenti ripetuti e assunzione di posture incongrue che possono portare alla comparsa di disturbi muscoloscheletrici. Pertanto, tra tutti i fattori di rischio sopra elencati, il rischio biomeccanico sembra essere quello più consistente e per il quale appare necessario instaurare una mirata sorveglianza sanitaria.

L'articolo 23 dispone l'adeguamento dei limiti di età per l'assegno di incollocabilità erogato dall'Inail, attualmente pari a 268,37 euro, istituito dall'articolo 180 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, che all'articolo 181 ne ha previsto il finanziamento attraverso un'addizionale pari all'1 per cento sui premi e contributi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'addizionale è dovuta da tutti i datori di lavoro tenuti all'obbligo assicurativo ed è riscossa, insieme ai premi assicurativi, dall'Inail che provvede poi ad erogare l'assegno agli aventi diritto (fino al 31 marzo 1979 era erogato dall'Associazione nazionale mutilati ed invalidi del lavoro). I requisiti per fruire della prestazione economica in argomento sono indicati dall'articolo 10, comma 3, della legge 5 maggio 1976, n. 248, come modificato dall'articolo 13-bis, comma 7, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38:

a) grado di inabilità non inferiore al 34% riconosciuto dall'Inail secondo le tabelle allegate al decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 per infortuni sul lavoro verificatisi o malattie professionali denunciate fino al 31 dicembre 2006;
b) grado di menomazione dell'integrità psicofisica superiore al 20%, riconosciuto dall'Inail secondo le tabelle di cui al decreto ministeriale 12 luglio 2000 per gli infortuni verificatisi e per le malattie professionali denunciate a decorrere dal 1° gennaio 2007;

c) età non superiore ai limiti previsti per l'ammissione al beneficio dell'assunzione obbligatoria al lavoro;

d) impossibilità di fruire del beneficio dell'assunzione obbligatoria.

Si tratta di una particolare prestazione integrativa della rendita, la cui funzione è quella di compensare in parte gli invalidi del lavoro che non possono godere del beneficio dell'assunzione obbligatoria. Per questo motivo l'assegno cessa con il raggiungimento dell'età pensionabile.

L'età "non superiore ai limiti previsti per l'ammissione al beneficio dell'assunzione obbligatoria al lavoro" inizialmente fissata a 55 anni è stata poi elevata a 65 anni, a seguito dell'articolo 3, sesto comma, della legge 15 maggio 1997, n. 127 che ha abolito i limiti di età per la partecipazione ai concorsi pubblici.

Per effetto degli adeguamenti dell'età pensionabile disposti dalla normativa sopravvenuta, il limite di età di cui alla legge n. 248 del 1976 deve essere rapportato attualmente a 67 anni e per il futuro adeguato all'età pensionabile stabilita dal legislatore.

Ciò al fine di evitare la cessazione dell'erogazione dell'assegno prima del raggiungimento dell'età pensionabile, alla quale è parametrata la possibilità di assunzione obbligatoria.

L'articolo 24 prevede disposizioni per il funzionamento dell'INAIL, in considerazione delle funzioni connesse all'incremento delle prestazioni erogate, all'estensione della tutela assicurativa degli insegnanti e degli alunni delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, all'ampliamento della sorveglianza sanitaria ai lavoratori domestici, al potenziamento degli interventi di prevenzione e sicurezza nei lavori e nelle attività a rischio connesse agli interventi PNRR (sui quali Inail interviene con accordi con i grandi gruppi industriali ai sensi dell'articolo 20 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79).

Il comma 1 attribuisce all'INAIL la facoltà di procedere al reclutamento, mediante concorsi pubblici o tramite scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici, con contratto a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° ottobre 2023, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e con corrispondente incremento della dotazione organica, un contingente di 280 unità di personale, con qualifica di dirigente medico di primo livello

nella branca specialistica di medicina legale e del lavoro, di 40 unità di personale da inquadrare nell'area dei professionisti di primo livello, di 35 infermieri e di 190 unità di personale da inquadrare nell'Area dei funzionari.

Il comma 2 persegue l'obiettivo di equiparare il personale medico INAIL alle corrispondenti qualifiche del Servizio sanitario Nazionale. Al riguardo, si rappresenta che analoga operazione è stata già compiuta per i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA, ai sensi dell'art. 17 della legge n. 3 del 2018, come modificato dai commi 375 e 376 della legge n. 145 del 2018. I Medici dipendenti dagli EPNE e, in particolare, dagli Istituti di rilievo cruciale per la Sanità del paese come INAIL e INPS, sono collocati nel comparto contrattuale della Dirigenza delle Funzioni Centrali dal CCNQ Aree e Comparti del 13 luglio 2016. Il CCNL, triennio 2016-2018, li ha collocati all'interno della sezione dedicata ai Professionisti. Vista la sostanziale coincidenza di ruolo, funzioni e attività di questo personale medico con l'omologo del SSN, già l'accordo attuativo dell'articolo 94 del CCNL 11 ottobre 1996 assicurava, sotto il profilo della valenza della funzione "… una sostanziale omogeneità di trattamento rispetto al personale medico degli altri settori, ivi compreso in primo luogo quello del Servizio sanitario nazionale, tenendo anche conto delle esperienze maturate e delle realtà presenti nei contesti di riferimento nazionali ed europei". In ottemperanza a tale proponimento, sono stati fin da allora previsti istituti normativi sovrapponibili a quelli del D. Lgs. 502/1992. Del resto, l'articolo 13 della L. 222/1984, esplicitamente prevede che "Al personale medico degli enti previdenziali si applicano integralmente gli istituti normativi previsti per i medici dalle norme di cui all'articolo 47 della legge 23 dicembre 1978, n. 833". Le previsioni contrattuali sono state confermate dalle discipline successive, ivi incluso il CCNL 2016-2018, la cui dichiarazione congiunta n. 11, prevede che "con riferimento al personale dell'area medica degli enti pubblici non economici di cui alla sezione III, titolo III, capo II, le parti esprimono l'auspicio che, nei confronti di detto personale, sia possibile applicare, anche in forma sperimentale, istituti e disposizioni previste per i medici del servizio sanitario nazionale, nell'ambito degli strumenti di regolazione attivabili presso gli enti, nel rispetto del presente CCNL e delle relazioni sindacali da questo previste". La vigente disciplina contrattuale

conferma inoltre quanto già previsto da tutte le precedenti in ambito di esercizio di attività libero professionale intramuraria (art. 100, comma 2, lettera b).

Nel sistema italiano di Welfare, l'Inail riveste un ruolo di primissimo piano per qualità e ampiezza del contributo offerto a garanzia della prestazione sanitaria e socio-sanitaria; tutela assicurativa, prestazioni socio-sanitarie a sostegno del reddito, assistenza, cura, riabilitazione, reinserimento lavorativo, ricerca, leadership tecnica, culturale e organizzativa nella attuazione delle politiche di prevenzione: questi e altri ancora sono gli ambiti della sua azione, garantita da un organico di 668 medici funzionari, distribuiti in unità territoriali a presidio di ogni Provincia, in un sistema largamente integrato con quello sanitario regionale. L'Istituto assicuratore pubblico svolge, dunque, un ruolo socio-sanitario centrale nel Paese, integrando molte funzioni essenziali al Sistema Sanitario, tra cui la stessa tutela assicurativa pubblica dei suoi operatori. Si tratta di Medici dipendenti pubblici con un profilo professionale, obblighi deontologici, formativi e assicurativi in tutto e per tutto identici a quelli dei colleghi del SSN. Il reclutamento del medico EPNE avviene con pubblico concorso, ai sensi del DPR 483/97, o con conferimento di incarico di responsabilità di Struttura Complessa, ai sensi del DPR 484/97, come per il SSN (peraltro, Il DPR 484/97 riconosce l'equipollenza del servizio prestato in INAIL con quello prestato presso il Servizio Sanitario Nazionale). I medici EPNE sono vincolati ai medesimi obblighi di formazione continua (ECM) e alla medesima disciplina della attività libero-professionale dei colleghi del SSN; unici tra tutti profili professionali EPNE, i medici sono tenuti a un orario di lavoro di 38 ore settimanali in assoluta coincidenza con le previsioni proprie della dirigenza medica del SSN; nel SSN sono strutturate le attività di Medicina Legale e del Lavoro che svolgono funzioni specialistiche per natura identiche a quelle del medico EPNE e che richiedono un identico percorso universitario di formazione (Laurea in Medicina e Chirurgia e successiva Scuola di Specializzazione); sono previsti incarichi di direzione di struttura semplice e complessa, adeguamento della indennità di posizione al compimento del quinto anno e quindicesimo anno di servizio come nel SSN. È altresì un fatto, tuttavia, che le figure professionali sulle quali si incardina l'azione sociosanitaria dell'Ente ricevano un inquadramento contrattuale difforme e non

paritetico rispetto ai colleghi del SSN, incoerente pure rispetto alle previsioni della legge di riordino del 1978.

Nel corso del periodo emergenziale si sono susseguiti gli interventi normativi a sostegno delle strutture e del personale del SSN che non si riverberano sulla sezione EPNE e finiscono con il divaricare il differenziale salariale. In attuazione di quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, ha dettato specifica disciplina per i predetti dirigenti. Alla luce di quanto precede, in linea con l'equiparazione già effettuata nei confronti dei dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA, appartenente al medesimo comparto di contrattazione del personale medico INAIL, con la presente norma si estende, a quest'ultimo personale, l'applicazione integrale degli istituti normativi ed economici previsti per la Dirigenza Medica del Sistema Sanitario Nazionale.

L'articolo 25 dispone, al comma 1, l'incremento del Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Il comma 2 prevede che mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo è finanziata parte della retribuzione oraria, nonché i contributi previdenziali e assistenziali dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto interministeriale di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

L'articolo 26 dispone, al comma 1, l'integrazione del Fondo nazionale per le politiche migratorie, di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di un importo pari a euro 2.427.740 per l'anno 2023.

Il D.P.C.M. del 28 marzo 2022, che disciplina la protezione temporanea in Italia per le persone fuggite dall'Ucraina a causa dell'invasione russa e arrivate in Italia, ha previsto, all'art. 8 (Disposizioni finali e finanziarie) "che agli oneri derivanti dall'attuazione dell'art. 2, commi 3 e 4, pari a complessivi € 2.427.740,00 per ciascuno degli anni 2022 e 2023, di

cui € 2.132.200,00 annui relativi al comma 3 ed € 295.540,00 annui relativi al comma 4, si provvede, a valere sul Fondo nazionale per le politiche migratorie di cui all'art. 45 del TUI". A tal proposito, si specifica che il capitolo di spesa n. 3783 denominato "Fondo nazionale per le politiche migratorie", di cui risulta titolare la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, riceve una dotazione finanziaria annua pari ad € 10.000.000,00. La norma si riferisce alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione dell'art. 2, commi 3 e 4, dello stesso D.P.C.M. del 28 marzo 2022 con cui vengono disciplinate le modalità del rilascio del permesso di soggiorno di durata annuale agli sfollati provenienti dall'Ucraina da parte del Questore del luogo in cui la persona è domiciliata, ai fini della protezione temporanea degli stessi.

L'articolo 27 incide sulla dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico. Il decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, all'articolo 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, avente ad oggetto "Disposizioni urgenti in materia di sostegno alle famiglie per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico", ha introdotto il c.d. "bonus trasporti", quale misura di sostegno al reddito e di contrasto all'impoverimento delle famiglie conseguente alla crisi energetica globale. L'articolo 27 del decreto-legge 9 agosto 2022 n. 115, convertito con modificazioni dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, ha modificato il suddetto articolo 35, aumentando il precedente finanziamento a 180 milioni di euro per l'anno 2022. L'articolo 12 del decreto-legge 23 settembre 2022 n. 144 ha rifinanziato il Fondo destinato all'erogazione del bonus trasporti con l'incrementato di ulteriori 10 milioni di euro per l'anno 2022. Infine, l'articolo 3, comma 14, del decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6, ha limitato la disponibilità complessiva del Fondo bonus trasporti, con la riduzione di 50 milioni, portando, in definitiva, l'ammontare del fondo in questione a 140 milioni.

Alla data del 1° marzo 2023, a fronte di 2461 istanze pervenute al 28 febbraio 2023, è stata riscontrata la legittimità di 1834 richieste di rimborso, per una spesa di euro 142.715.342,05, di cui 70.273.044,48, già liquidate (decreto direttoriale n. 40/275 del 19 ottobre 2022, decreto direttoriale n. 40/326 del 15 novembre 2022, decreto direttoriale n. 40/393 del 07 dicembre 2022). Risultano, peraltro, in fase di istruttoria n. 3 ulteriori istanze, per un onere

pari ad euro 15.318, 23. Considerato lo stanziamento previsto a legislazione vigente e le istanze pervenute oltre il 31 dicembre 2022 e fino al 28 febbraio 2023, si evidenzia, dunque, l'impossibilità di poter liquidare tutte le somme correttamente rendicontate, stante il superamento del limite di spesa per l'anno 2022, per l'importo di euro 2.730.660,28 (= 142.715.342,05 + 15.318,23 – 140.000.000). Con l'articolo in esame, pertanto, si ricorre, nei limiti del predetto importo, alle risorse previste per il 2023 dall'articolo 4 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, anche per le richieste di rimborso presentate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relativamente all'anno 2022, entro il 28 febbraio 2023. Le somme rendicontate correttamente ed in attesa di rimborso, relative alle richieste pervenute ai sensi dell'articolo 35 del decreto-legge n. 50/2022, sono finanziate attraverso l'utilizzo del fondo previsto dall'articolo 4 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, per un importo di 2.730.660,28. In particolare, tale articolo, al comma 1, prevede un fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con dotazione pari ad euro 100 milioni, per l'anno 2023. Tale stanziamento, previsto per il 2023, si riduce dell'importo di euro 2.730.660,28, al fine di consentire il riconoscimento della spesa per i servizi di cui all'articolo 35 del decreto-legge n. 50/2022, per le istanze pervenute entro il 28 febbraio 2023.

Con **l'articolo 28** si dispone la possibilità di utilizzare le risorse del fondo di rotazione - istituito presso il MLPS dall'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845 con amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio al fine di favorire l'accesso ai Fondi europei - per coprire eventuali spese relative a progetti a valere sui fondi europei che, pur essendo ritenute conformi dalle Autorità competenti secondo i regolamenti comunitari, vengano dichiarate inammissibili dagli organi di controllo (Autorità di Audit, Servizi di Audit della Commissione Europea, Corte dei Conti europea, ecc.) comportando la "decertificazione" di dette somme o l'impossibilità di chiederne il rimborso. La norma non incide espressamente su eventuali responsabilità individuali a vario titolo derivanti dalla gestione dei fondi europei e nazionali, in quanto la funzione è esclusivamente quella di consentire di coprire spese che, sebbene non ritenute conformi alle disposizioni in materia di ammissibilità della spesa sui fondi SIE dagli organi di controllo, siano comunque, sotto il profilo procedurale e sostanziale, rispettose della normativa nazionale. Le risorse in

parola, inoltre, in analogia a quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, del decreto-legge n. 152 del 2021, a valere sulle risorse dei programmi operativi complementari, possono essere altresì utilizzate anche a copertura di oneri per il supporto tecnico e operativo all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) in materia di politiche attive del lavoro e formazione.

Con **l'articolo 29** si intende riconoscere la maggiorazione dell'Assegno unico universale (AUU), di cui all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo 230/2021, prevista solo per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, anche per i minori appartenenti a nuclei ove, al momento della presentazione della domanda è presente un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto.

Attualmente la maggiorazione di cui all'articolo 4, comma 8, è riconosciuta per ciascun figlio minorenne presente in nuclei in cui entrambi i genitori sono percettori di reddito da lavoro, in misura pari, nel 2022, a 30 euro mensili per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro, e si riduce gradualmente per livelli di ISEE superiori fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a 40.000 euro (o in mancanza di ISEE). A seguito della modifica in argomento, tale maggiorazione verrebbe riconosciuta per ciascun figlio minore anche per le situazioni in cui l'unico genitore presente sia titolare di reddito da lavoro e l'altro risulti deceduto. I minori che hanno ricevuto l'assegno unico nel periodo di osservazione per i quali risulta la presenza di un solo genitore, poiché l'altro risulta deceduto, sono pari circa a 80mila al mese.

L'articolo 30 prevede, già a partire dall'anno 2023, rivestendo dunque carattere di urgenza, tre identici termini di presentazione delle domande per il riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'APE sociale di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e per il pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto per i lavoratori c.d. precoci di cui all'articolo 1, commi da 199 a 205, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Attualmente, infatti, per i lavoratori precoci sono previsti annualmente soltanto due - anziché tre, come per l'Ape sociale – termini di presentazione delle domande di accesso alla prestazione.

Con tale intervento, pertanto, i termini di presentazione delle domande per l'APE sociale e per il pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto sono unificati al 31 marzo, 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno, consentendo così, oltre al contemporaneo svolgimento dei monitoraggi previsti all'articolo 1, commi 186 e 203, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, volti a verificare la capienza delle risorse finanziarie riservate all'attuazione di tali prestazioni, anche un più tempestivo accesso al pensionamento per i lavoratori precoci in possesso dei requisiti richiesti.

L'articolo 31 propone, al comma 1, di riconoscere *sine die* al lavoratore il diritto *iure proprio* di costituire la rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, a condizione che sia intervenuta la prescrizione del diritto del datore di lavoro di costituire presso l'INPS la rendita vitalizia, con conseguente prescrizione del diritto del lavoratore di sostituirsi a quello del datore di lavoro e di chiedere allo stesso il risarcimento del danno.

In tali casi, per la determinazione dell'onere derivante dalla costituzione della rendita e ai fini probatori, si applicano le disposizioni previste dallo stesso articolo 13 della legge n. 1338 del 1962, nell'ipotesi di costituzione della rendita vitalizia da parte del lavoratore in sostituzione del datore di lavoro.

La norma è volta ad introdurre il principio dell'imprescrittibilità del diritto del lavoratore a chiedere il riconoscimento, ai fini pensionistici, interamente a sue spese, dei periodi di lavoro per i quali il datore di lavoro non abbia versato i contributi e per i quali sia intervenuta la prescrizione.

Peraltro, la norma è stata finora interpretata in tal senso; tuttavia, alla luce di alcune recenti sentenze di diverso orientamento (in particolare, Cassazione, Sezioni unite, n. 21302/2017 e Cassazione, Sezione civile, n. 27683/2020), la modifica risulta necessaria al fine di evitare applicazioni differenziate che generino contenzioso, stabilendo espressamente che il diritto del lavoratore alla costituzione della rendita vitalizia non si prescrive, come accade per altri diritti riconosciuti dalla legge, utili ai fini pensionistici (es. servizio militare, periodi di istruzione universitaria etc.).

Resta ferma, invece, come confermato da alcune recenti pronunce giurisprudenziali, la prescrizione del diritto alla costituzione della rendita vitalizia del datore di lavoro e, in sua sostituzione, del lavoratore, nonché del diritto al risarcimento del danno di quest'ultimo nei confronti del primo.

Il comma 2 della disposizione prevede la modifica dell'articolo 31, comma 2, della legge 24 maggio 1952, n. 610.

Ai sensi dell'attuale articolo 31, è previsto, al comma 1 (non modificato), che per gli iscritti agli Istituti di previdenza (esclusa la Sezione autonoma per le pensioni agli insegnanti), nei casi in cui si accerti che il versamento dei contributi dovuti agli Istituti abbia avuto inizio da data posteriore a quella dalla quale ricorreva l'obbligatorietà dell'iscrizione, la sistemazione dell'iscrizione con recupero dei relativi contributi - eccezion fatta per le sistemazioni derivanti dall'applicazione del precedente art. 19 - viene limitata soltanto ai servizi prestati nell'ultimo decennio immediatamente anteriore alla data di inizio dell'avvenuto versamento dei contributi.

La liquidazione del trattamento di quiescenza si effettua tenendo comunque presente l'intero servizio utile, comprendendo anche gli eventuali servizi di obbligatoria iscrizione non assistiti dal versamento dei contributi o dalla già menzionata sistemazione.

Il comma 2 dell'articolo 31 stabilisce che nei casi, indicati al comma 1, in cui avvenga la valutazione in pensione di servizi in fatto non assistiti da iscrizione, l'onere dell'assegno di quiescenza viene ripartito tra gli Istituti di previdenza e gli enti presso i quali i servizi medesimi sono stati prestati. Il comma 2 fornisce indicazioni su come calcolare il riparto e, a tal fine, nella versione oggi novellata, si richiama l'articolo 4 del d.lgs. 30 aprile 1997, n. 184, in luogo del regio decreto-legge 3 marzo 1938, n. 680.

Sul punto, si precisa che l'articolo 4 del d.lgs. n. 184 del 1997 stabilisce che le disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'articolo 2 del medesimo decreto legislativo sono estese a tutti i casi di riscatto per i quali, ai fini del calcolo dell'onere, si applica l'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338. In particolare, l'onere di riscatto è determinato con le norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo, tenuto conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto.

A seguito della novella, dunque, il calcolo previsto dal citato comma 2 dell'articolo 31 avverrà con il criterio della riserva matematica di cui all'art. 13 della legge n. 1338 del 1962, proprio del sistema retributivo, ovvero con il criterio a percentuale proprio del sistema contributivo, secondo la collocazione dei periodi omessi e secondo il criterio, retributivo o contributivo, con cui i periodi medesimi saranno valutati ai fini del calcolo della pensione.

L**'articolo 32** modifica, ai commi 1 e 2, la disciplina della ricongiunzione dettata dalla legge 7 febbraio 1979, n. 29 e dalla legge 5 marzo 1990, n. 45, sostituendo il rendimento previsto in favore della gestione verso cui opera la ricongiunzione, attualmente pari al 4,5% annuo, un rendimento in linea con quello offerto dal sistema contributivo, ovvero la media quinquennale del tasso di crescita del PIL.

Nel solo caso in cui i contributi della gestione trasferente siano soggetti al sistema contributivo di calcolo della pensione, oggetto del trasferimento è solo il montante contributivo accumulato, che potrebbe essere superiore a quello di cui sopra nel caso in cui la gestione trasferente avesse deliberato di trasferire riserve nei montanti contributivi individuali.

Laddove la gestione presso la quale si effettua la ricongiunzione delle posizioni assicurative non preveda esclusivamente l'adozione del sistema di calcolo contributivo delle prestazioni, la norma prevede che l'ammontare trasferito costituisca la riserva matematica per la relativa valorizzazione ai fini previdenziali, in base a specifiche modalità definite dall'ente cui fa capo la gestione con apposito provvedimento da sottoporre alla vigilanza ministeriale, in questo modo garantendo che la ricongiunzione non comporti oneri aggiuntivi né per il lavoratore né per la gestione ricevente.

Il comma 3 consente di rendere oggetto di ricongiunzione, sia ai sensi della legge n. 29 del 1979 sia della legge n. 45 del 1990, anche i periodi assicurativi posseduti presso la gestione separata INPS contraddistinta dal sistema di calcolo contributivo della pensione.

L'articolo 33 incide sulla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. La finalità della proposta è quella di mitigare la sanzione amministrativa da irrogare in caso di omesso versamento delle ritenute

previdenziali di importo fino a euro 10.000 annui, decorsi tre mesi dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

La questione è stata di recente portata all'attenzione della Corte Costituzionale da parte del giudice del lavoro di Verbania che ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale, per contrarietà all'art. 3 della Costituzione, dell'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 8 del 2016, che ha modificato l'art. 2, comma 1-*bis,* del decreto-legge n. 463 del 1983, convertito dalla legge 638 del 1983, nella parte in cui punisce l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.

In particolare, al comma 1, si modifica l'articolo 2, comma 1-*bis,* del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 1 novembre 1983, n. 638, in base al quale - se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui - si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000, sostituendo a tale ultima previsione la sanzione amministrativa da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo.

La natura punitiva della sanzione amministrativa permette l'equiparazione della sanzione amministrativa a quella penale, con conseguente applicazione del principio della retroattività *in bonam partem* (articolo 2, comma 2, c.p.).

Per effetto dell'introduzione della norma, sotto il profilo sanzionatorio, più mite, si potrà pertanto procedere direttamente all'irrogazione della sanzione così come rimodulata dalla novella legislativa (*iura novit curia*), restando valido il procedimento di notifica delle diffide già operata dall'Istituto.

Nell'ipotesi di avvenuto pagamento, nella misura ridotta e con le modalità contemplate dall'articolo 16 della legge n. 689 del 1981, antecedentemente all'entrata in vigore della norma sanzionatoria amministrativa più favorevole, il rapporto deve ritenersi esaurito, con conseguente impossibilità di applicare la novella legislativa.

Inoltre, al comma 2, si prevede che l'accertamento della violazione possa essere notificato al responsabile entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto della violazione, in deroga all'articolo 14 della legge n. 689 del 1981 (secondo il quale "*Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel*

comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento).

L'articolo 34 apporta modifiche alla disciplina prevista per la deduzione dal reddito complessivo, ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dei contributi previdenziali versati in relazione agli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare.

In particolare, il comma 1, modificando l'art. 10, comma 2, terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, innalza da euro 1.549,37 a euro 3.000 il limite delle spese deducibili previsto in relazione a tali contributi. Tale modifica si rende opportuna alla luce della circostanza che il limite di euro 1.549,37 è entrato in vigore nel 2000 e che, da tale epoca, l'ammontare dei contributi dovuti dai datori di lavoro ha subito continui e periodici aumenti.

Il comma 2 prevede che la disposizione si applica a decorrere dal periodo di imposta 2023.

L'articolo 35 incide sulla disciplina del contratto di lavoro a termine. Il decreto "dignità" (decreto-legge n. 87 del 2018, convertito con modificazioni dalla l. 96 del 2018), in tema di contratto a tempo determinato, ha previsto, per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, nonché per le proroghe e i rinnovi, l'apposizione di causali stringenti, quali la sussistenza di condizioni straordinarie, imprevedibili o comunque eccezionali rispetto all'organizzazione produttiva.

La scelta ha creato difficoltà applicative per una forma contrattuale che può consentire di soddisfare quelle esigenze di oggettiva incertezza prospettica nell'organizzazione produttiva, soprattutto in periodi di transizione. La recente esperienza emergenziale ha evidenziato che gli interventi normativi che si sono posti come obiettivo la promozione della ripartenza dell'economia hanno avuto in comune, nell'approccio al contratto a tempo determinato, un progressivo allentamento delle rigidità delle causali, fino alla possibilità della loro omissione, proprio per venire incontro ad esigenze occupazionali, giocoforza temporanee, alla luce delle incertezze fisiologiche del mercato del lavoro.

L'intervento unisce alle esigenze di tutela e garanzia, richieste anche dall'Unione europea, un fisiologico margine di discrezionalità operativa per fare fronte alle predette esigenze di flessibilità.

La disciplina proposta è orientata al ragionevole contenimento dell'utilizzo del contratto a termine, consentendo il controllo della sua applicazione e diffusione, nonché assecondando la preoccupazione di evitarne una diffusione indiscriminata ed è, allo stesso tempo, compatibile con la normativa europea in materia, considerato che la direttiva 1999/70/CE, alla cui stringente interpretazione è ascritto il tenore delle causali del decreto dignità, nel perseguire la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, richiede, in via alternativa, che la sua applicazione derivi da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico oppure il verificarsi di un evento specifico.

La norma, all'articolo 19, comma 1, mantenendo l'attuale possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato senza il bisogno di giustificarne le ragioni in caso di durata non superiore a 12 mesi, modifica le causali che giustificano l'apposizione di un termine superiore, comunque non eccedente i 24 mesi, previsti alle lettere a), b) e b-bis). In particolare, ai sensi della nuova lettera a), l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, e non eccedente i 24 mesi, è giustificata dalle ragioni tecniche, organizzative e produttive, che potranno essere riconosciute dalla contrattazione collettiva, anche aziendale (tale ipotesi era già prevista alla precedente lettera b-bis). In caso di mancato esercizio di tale delega da parte della contrattazione collettiva, ai sensi della nuova lettera b), le ragioni tecniche, organizzative e produttive, giustificative dell'apposizione del suddetto termine, dovranno essere preventivamente certificate presso una delle sedi delle commissioni di certificazione, di cui agli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 2003. Infine, la lettera c), che sostituisce la precedente lettera b-bis), prevede quale ultima condizione che può giustificare l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi, l'esigenza di sostituire altri lavoratori.

La disposizione conferma, nell'eventualità di una durata ulteriore, nel limite massimo complessivo di 36 mesi, l'attuale previsione del passaggio innanzi ai competenti servizi ispettivi del lavoro o, in alternativa, ad una delle sedi delle commissioni di certificazione,

per accertare la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive, che richiedono la necessità dell'ulteriore periodo o la previsione iniziale di un contratto a tempo determinato oltre i 24 mesi, ed entro il limite massimo di 36.

L'articolo 36 introduce delle modifiche all'articolo 41 del decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 41, in tema di contratto di espansione, introdotto in via sperimentale con il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e prorogato, da ultimo, per il biennio 2022 – 2023 dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234. Il comma 1, lett. a) e b), proroga al 2025 la facoltà di avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula del contratto di espansione, fermo restando il limite minimo di cinquanta unità lavorative in organico, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Per l'effetto, alle lett. c) e d) sono rimodulati i relativi oneri, quantificati in euro.... per il complessivo intervento al comma 2.

L'articolo 37 inserisce il comma 1-quater, all'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 con la finalità di consentire alle imprese interessate da contratti di espansione di gruppo di completare i piani di turn over previsti, consentendo loro, mediante accordi sindacali, di pianificare le uscite dei lavoratori più anziani in un arco temporale più ampio. All'uscita dei lavori più anziani corrisponde il proporzionale impegno di assunzione di nuovi lavoratori. La questione riveste carattere di urgenza in quanto è necessario intervenire tempestivamente sulla correzione dei piani di rilancio delle aziende di maggiori dimensioni, che determinano importanti riflessi occupazionali in termini di turn over generazionale e di competenze.

L'articolo 38 introduce semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro con un duplice obiettivo: da un lato liberare il datore di lavoro da gravosi obblighi in materia di comunicazioni ai lavoratori, dall'altro rendere disponibile nei confronti dei lavoratori, nella maniera più immediata ed agevole possibile, la diretta, aggiornata e puntuale conoscenza della disciplina applicabile al rapporto di lavoro. Il decreto legislativo n. 152 del 1997 ha recepito la direttiva CEE 91/533, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Al comma 1 dell'art. 1 sono elencate, in particolare, le informazioni che il datore di lavoro, sia pubblico che privato, è tenuto a comunicare al lavoratore.

Tra queste ci sono la durata del periodo di prova (lett. h), il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (lett. i), la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lett. l), la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (lett. m), l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lett. n), la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile (lett. o), le informazioni, qualora il rapporto di lavoro non preveda un orario normale di lavoro programmato, riguardanti la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (lett. p), gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso (lett. r).

La lettera a) del comma 1 del presente art. 45, nell'introdurre il comma 5-*bis* nel testo dell'art. 1 del d.lgs. n. 152 del 1997, prevede che l'onere informativo relativo alle predette fattispecie può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

La lettera b), inoltre, nell'introdurre il comma 6-*bis* nel testo dell'art. 1 del d.lgs. n. 152 del 1997, prevede che, al fine di semplificare gli adempimenti informativi di cui al citato comma 1 dell'art. 1 del d.lgs. n. 152 del 1997, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i

contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

L'articolo 39 introduce modifiche agli articoli 28, 31 e 35 del decreto legislativo n. 36/2021.

In particolare, la lettera a) del comma 1 introduce modifiche al comma 3 dell'articolo 28, volte a uniformare gli adempimenti a carico dei datori di lavoro sportivi. Si dispone che l'obbligo di comunicare ai centri per l'impiego l'instaurazione di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, previsto dal vigente articolo 9-*bis*, commi 2 e 2-*bis*, del decreto-legge n. 510/1996, è uniformato alla disciplina generale delle comunicazioni obbligatorie Unilav di cui all'articolo 1, commi 1180-1185, della legge n. 296/2006. Come disciplinato dal Decreto del Ministero del Lavoro 30 ottobre 2007, con applicazione del regime sanzionatorio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo n. 276 del 2003, la norma prevede altresì che nel modello Unilav siano inseriti i dati peculiari dei rapporti di lavoro sportivi dilettantistici, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 36 del 2021, che saranno inviati al Registro telematico delle attività sportive dilettantistiche.

La lettera b) del comma 1 dispone la sostituzione del comma 4 dell'articolo 28. Il nuovo comma 4 prevede che il Libro unico del lavoro per le collaborazioni coordinate e continuative sia depositato in modalità telematica presso un'apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche.

La lettera c) del comma 1_sostituisce invece il comma 5 dell'articolo 28. Con la nuova formulazione si demanda ad apposito decreto del Presidente del consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport – da adottarsi entro il 30 giugno 2023 di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali – l'individuazione delle disposizioni tecniche e dei protocolli informatici necessari alla realizzazione di quanto previsto dai commi 3 e 4 del medesimo articolo 28. All'adozione di tale decreto è subordinata l'applicazione di quanto previsto in materia di comunicazione dei rapporti di lavoro sportivo dilettantistico. La scadenza viene prorogata rispetto all'originario termine del 1° aprile 2023, introdotto dall'articolo 16 del decreto legislativo n. 163 del 2022.

Il comma 2 dell'articolo in commento prevede l'abrogazione del comma 8-*quinquies* dell'articolo 35 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36: infatti la comunicazione mensile all'Istituto nazionale della previdenza sociale dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolta mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche, dal momento che si applicano gli adempimenti ordinariamente previsti in termini di Comunicazioni Obbligatorie, Uniemens e tenuta del Libro Unico del Lavoro.

Il comma 3 dell'articolo in esame interviene sull'articolo 31, comma 3, del suddetto decreto legislativo, prevedendo che, nel caso di mancata adozione da parte delle Federazioni sportive nazionali e Discipline sportive associate dei regolamenti che disciplinano il premio di formazione nel caso di primo contratto di lavoro sportivo entro il 31 dicembre 2023, il CONI nomina un commissario *ad acta*, che vi provvede entro trenta giorni dalla data di nomina.

L'articolo 40 interviene sul rafforzamento del coordinamento degli interventi in materia di servizi sociali. Il comma 1 aggiunge all'articolo 21 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, il comma 11 al fine di istituire, nell'ambito della Rete della protezione e dell'inclusione sociale, quale organismo di supporto al coordinamento del sistema degli interventi e dei servizi sociali, un apposito Tavolo di lavoro con funzioni di supporto, di monitoraggio, di valutazione e di analisi sul fenomeno dei minori fuori famiglia e sui minori affidati e in carico ai servizi sociali territoriali.

Il Tavolo di lavoro è, inoltre, competente per il rafforzamento del sistema informativo nazionale di rilevazione e raccolta dei dati sui minori affidati ai servizi sociali territoriali, anche attraverso la realizzazione di azioni coordinate, finalizzate alla messa a regime del sistema informativo SINBA.

Il comma 1 individua inoltre la composizione del Tavolo di lavoro, costituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e precisa che la partecipazione al Tavolo è gratuita e non dà diritto alla corresponsione di alcun compenso o emolumento comunque denominato. Il comma 2 interviene sull'articolo 39 della legge 28 marzo 2001, n. 149; la lettera a) aggiorna i soggetti istituzionali che trasmettono al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della citata legge; la lettera b) inserisce un secondo comma all'articolo

in argomento per precisare che la citata relazione deve essere integrata da una relazione annuale specifica, da trasmettere al Parlamento, sulle attività connesse alle comunità di tipo familiare che accolgono minori, che tenga conto, tra i vari dati, anche delle azioni di monitoraggio, di valutazione ed analisi svolte dal citato Tavolo di lavoro.

L'articolo 41 prevede, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;

b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");

c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Tale incentivo è cumulabile con quello previsto dall'art. 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto.

La norma in argomento, infine, prevede che questo beneficio possa essere applicato alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

L'articolo 42 persegue lo scopo di armonizzare le norme in materia LSU/LPU, alla luce di quanto disposto dall'articolo 1, comma 6, lettera b) del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14. Quest'ultimo, infatti, ha modificato l'articolo 1, comma 495, primo periodo, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, prorogando al 30 giugno 2023 le assunzioni a tempo indeterminato degli

LSU/LPU alle condizioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

L'articolo 43 interviene sull'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 117 del 2017 prevedendo l'estensione della "clausola di salvezza" di cui all'articolo 8, comma 3, lett. b). Tale clausola consente agli ETS di poter attingere a "specifiche competenze" necessarie all'espletamento della missione in deroga al limite retributivo del 40% ed è riferibile ad un novero limitato di attività di interesse generale (interventi e prestazioni sanitarie, formazione universitaria e post-universitaria, ricerca scientifica di particolare interesse sociale).

La medesima clausola non è invece prevista nell'articolo 16, con riferimento al lavoro negli enti del Terzo settore. Questo disallineamento tra due articoli che disciplinano sostanzialmente la stessa materia porta gli ETS che operano nell'ambito della ricerca a non poter usufruire pienamente dell'eccezione che il Legislatore ha previsto espressamente, conscio delle difficoltà che altrimenti si avrebbero nel reclutare personale altamente qualificato, magari dall'estero. Infatti le attuali formulazioni degli articoli 8 e 16 del suddetto decreto prevedono limitazioni quantitative che frenano l'acquisizione di professionalità nell'ambito degli enti del terzo settore, ove si rileva una significativa differenza rispetto agli standard retributivi riconosciuti nel settore pubblico e nel settore privato, con la conseguenza che gli ETS che si occupano di ricerca, pur essendo spesso di eccellente livello rispetto al panorama internazionale, faticano ad attrarre dall'estero quei cervelli che invece si vorrebbero far rientrare, anche grazie agli incentivi fiscali previsti ormai da tempo nelle diverse leggi di bilancio. La problematica assume maggiore rilevanza con particolare riferimento al settore della ricerca biomedica, nel quale la competizione del settore privato (in particolare industria farmaceutica e diagnostica) nell'attrarre talenti è molto elevata.

La modifica normativa agevola gli ETS che finanziano ricerca biomedica e sviluppano farmaci in settori non raggiunti dagli investimenti privati a dotarsi degli stessi livelli di professionalità del settore profit.

RELAZIONE TECNICA

Articoli 1 - 11 (GARANZIA PER L'INCLUSIONE)

La Garanzia per l'inclusione è istituita a decorrere dal 1° gennaio 2024 ed è riconosciuta, a richiesta, ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente con disabilità o minorenne o con almeno sessant'anni di età.

La norma in esame prevede che i nuclei familiari al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, siano in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

a) con riferimento ai requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno, il componente che richiede la misura deve essere cumulativamente:

- cittadino dell'Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo;
- residente in Italia;

b) con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:

- un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 7.200;
- un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza;
- un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione entro un valore ai fini IMU massimo di euro 150.000, non superiore ad euro 30.000;

- un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, non superiore a una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo.

Sono inoltre previsti ulteriori limitazioni riferite al possesso di beni durevoli (autoveicoli, motoveicoli e imbarcazioni da diporto) e in base ad eventuali disposizioni di natura cautelare.

La **scala di equivalenza** è pari a 1 per il nucleo familiare ed è incrementata come segue:

- 0,4 per un componente maggiorenne con carichi di cura (presenza di soggetti con età inferiore a 3 anni ovvero di componenti con disabilità grave o non autosufficienti);
- 0,4 per ciascun altro componente ultrasessantenne o con disabilità;
- 0,15 per ciascun minore di età, fino al secondo
- 0,10 per ciascun minore di età, oltre il secondo.

La scala ha un massimo di 2,2 ulteriormente elevato a 2,3 in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza. Il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori esclusivamente quando è di età inferiore a 30 anni, è nella condizione di essere a loro carico ai fini IRPEF, non è coniugato o in unione civile ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, e non ha figli.

Il beneficio economico su base annua consiste in una integrazione del reddito familiare fino alla soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Il beneficio economico è, altresì, composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari al canone di locazione e fino a un massimo di 3.360 euro l'anno (tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia del reddito familiare).

Per quanto riguarda la durata, la norma prevede che il beneficio sia erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi. È inoltre previsto che a decorrere dall'anno 2026, gli importi del beneficio economico, le relative soglie dell'ISEE, del reddito familiare, siano adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita.

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione della Garanzia per l'inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di tremila euro lordi annui. Sono comunicati all'INPS esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente. Il reddito da lavoro eccedente la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione e fino a quando il maggior reddito non è recepito nell'ISEE per l'intera annualità. L'avvio dell'attività di lavoro dipendente è desunto dalle comunicazioni obbligatorie.

Al fine di favorire l'autoimprenditorialità, ai beneficiari che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità della prestazione, nei limiti di 500 euro mensili.

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari della Garanzia per l'inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. È anche riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori

di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari della Garanzia per l'inclusione, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% del valore massimo dell'esonero contributivo sopra riportato.

VALUTAZIONE DELLA GARANZIA PER L'INCLUSIONE

Al fine di stimare gli oneri derivanti dall'attivazione della nuova misura denominata Garanzia per l'inclusione, è stata presa in considerazione la platea dei beneficiari di Reddito e Pensione di Cittadinanza del mese di dicembre 2022; tale platea è il sottostante della stima della base tecnica di riferimento utilizzata nella valutazione.

Per tener conto dell'ampliamento del requisito legato alla residenza stabilito in cinque anni anziché in dieci come per RDC/PDC, a partire da dati ISTAT, si è stimato in 1,60 il moltiplicatore da applicare all'attuale platea di stranieri percettori per tenere conto del nuovo requisito.

Applicando le condizioni previste dalla nuova normativa e sopra elencate, la base tecnica finale di riferimento da utilizzare nella valutazione è la seguente:

Garanzia per l'inclusione	
N. di componenti	N. di nuclei
1	222.000
2	160.000
3	140.000
4	105.000
5 o più	64.000
Totale	**691.000**

Per tener conto dell'adeguamento, previsto dal 2026, degli importi del beneficio economico, delle relative soglie dell'ISEE e del reddito familiare, sono state utilizzate le ipotesi di sviluppo economico-finanziario individuate nell'ambito della Conferenza dei Servizi interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dell'Economia e delle Finanze) del 6 ottobre 2022 e cioè un valore dell'inflazione pari al 2% annuo. Per quanto riguarda la rivalutazione dei redditi 2024 presi a riferimento per la quantificazione dei costi dell'esonero contributivo, essi sono rivalutati secondo la nota di aggiornamento del DEF del 3,2% nel 2025 (retribuzioni lorde globali intera economia) e poi si è assunta una base tecnica dell'1%.

La base tecnica è stata altresì utilizzata per ripartire i nuclei tra percettori di integrazione per affitto e non percettori di integrazione per affitto.

Per la quantificazione degli oneri a partire dall'anno 2024 si è proceduto come segue:

- i nuclei sono stimati pari a 709.000 in media annua per l'anno 2024; infatti oltre alla generazione iniziale (691.000), il cui ingresso nella misura è stato previsto scaglionato nei primi tre mesi dell'anno, sono stati ulteriormente previsti ingressi pari a circa 27mila al mese nei mesi successivi, ribassati in modo graduale nell'arco dei successivi 36 mesi fino al raggiungimento di un numero costante pari a 10mila unità al mese. La permanenza dei nuclei nella misura tiene conto di un'uscita media mensile pari al 2% in tutti i mesi a eccezione di febbraio (5%) e del mese successivo alle sospensioni di un mese previste dalla norma (15%). Tali parametri sono stati ricavati dall'andamento dei nuclei percettori del Reddito di cittadinanza.

Garanzia per l'inclusione

Proiezione decennale del numero medio dei nuclei e della spesa annua

(Importi in milioni di euro)

Anno	Numero nuclei media annua	Spesa annua
2024	709.000	5.337,3
2025	724.000	5.444,5
2026	673.000	5.153,7
2027	685.000	5.333,9
2028	668.000	5.289,3
2029	631.000	5.082,1
2030	609.000	4.993,0
2031	605.000	5.047,8
2032	578.000	4.909,8
2033	572.000	4.940,5

Per il calcolo degli oneri derivanti dall'esonero contributivo per chi assume percettori della Garanzia per l'inclusione previsto dalla norma si è determinato il costo a partire dal 2024. Si ipotizzato un numero di assunzioni pari a 20 mila/anno per i contratti a tempo indeterminato e 50 mila/anno per i contratti a tempo determinato e stagionali. L'imponibile medio di riferimento è stato assunto pari a 15mila euro nel 2024, con un'aliquota media a carico del datore di lavoro del 31%; per le assunzioni a tempo determinato e stagionale è stato assunto un orizzonte lavorativo pari a sei mesi. Di seguito gli effetti finanziari derivanti (i due prospetti sono uno per il datore di lavoro e l'altro per il lavoratore) che ricomprendono anche i costi della previsione normativa di cui alle agenzie per il lavoro.

Garanzia per l'inclusione. Incentivi all'assunzione: esonero dal versamento dei contributi previdenziali

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Effetti finanziari al lordo degli effetti fiscali -- Datore di lavoro --			Effetti fiscali	Effetti finanziari al netto degli effetti fiscali
	Tempo indeterminato	Tempo determinato + stagionali	Totale		
2024	-46,5	-38,8	-85,3		-85,3
2025	-141,0	-59,4	-200,4	32,6	-167,8
2026	-190,9	-60,4	-251,3	63,2	-188,1
2027	-193,9	-61,0	-254,9	64,6	-190,3
2028	-195,8	-61,6	-257,4	57,9	-199,5
2029	-197,8	-62,2	-260,0	58,3	-201,7
2030	-199,8	-62,8	-262,6	58,9	-203,7
2031	-201,7	-63,5	-265,2	59,5	-205,7
2032	-203,8	-64,1	-267,9	60,1	-207,8
2033	-205,8	-64,7	-270,5	60,7	-209,8

Garanzia per l'inclusione. Incentivi all'assunzione: esonero dal versamento dei contributi previdenziali

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Effetti finanziari al lordo degli effetti fiscali -- Lavoratore --			Effetti fiscali	Effetti finanziari al netto degli effetti fiscali
	Tempo indeterminato	Tempo determinato + stagionali	Totale		
2024	-25,3	-11,5	-36,8	5,5	-31,3
2025	-59,4	-17,6	-77,0	11,6	-65,4
2026	-74,5	-17,9	-92,4	13,9	-78,5
2027	-75,6	-18,1	-93,7	14,1	-79,6
2028	-76,3	-18,3	-94,6	14,2	-80,4
2029	-77,1	-18,4	-95,5	14,3	-81,2
2030	-77,8	-18,6	-96,4	14,5	-81,9
2031	-78,6	-18,8	-97,4	14,6	-82,8
2032	-79,4	-19,0	-98,4	14,8	-83,6
2033	-80,2	-19,2	-99,4	14,9	-84,5

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione della prestazione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di tremila euro lordi annui. In riferimento alle considerazioni sopra esposte si è quantificato in cinquantacinquemila il numero di percettori che potrebbero nel 2024 stipulare contratti di lavoro tali da utilizzare il beneficio. Assumendo come orizzonte temporale di durata del beneficio con il nuovo calcolo in media 4 mesi, stimando un importo medio mensile della prestazione maggiore in media di 200 euro rispetto a quello che sarebbe percepito a normativa vigente, il maggior onere annuo è stimato in 44 milioni di euro.

Dall'anno 2024, per l'incentivo legato all'autoimprenditorialità è stimato un onere annuo di 0,9 milioni di euro (300 soggetti, a cui è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità della prestazione, nei limiti di 500 euro mensili, qui prudenzialmente considerati tutti erogati).

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari della Garanzia per l'inclusione, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% del valore massimo dell'esonero contributivo sopra riportato. Per la stima dell'onere si è ipotizzato che il 20% delle assunzioni avvenga per il tramite delle agenzie per il lavoro e pertanto considerando lo schema di valutazione degli esoneri contributivi si valuta in circa 5,2 milioni di euro l'onere annuo.

Di seguito il prospetto riassuntivo degli oneri derivanti dall'applicazione del complesso di tutte le norme esaminate per Garanzia per l'inclusione.

Valutazione complessiva degli effetti per la finanza pubblica

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	**Garanzia per l'inclusione**	**Esonero contributivo* al lordo degli effetti fiscali**	Esonero contributivo* al netto degli effetti fiscali	**Auto imprenditorialità**	**Franchigia 3.000 euro**	**Totale al lordo degli effetti fiscali**	Totale al netto degli effetti fiscali
2024	-5.337,3	-127,2	-121,7	-0,9	-44,0	-5.509,4	-5.503,9
2025	-5.444,5	-282,7	-236,5	-0,9	-44,0	-5.772,1	-5.725,9
2026	-5.153,7	-349,0	-270,7	-0,9	-44,0	-5.547,6	-5.469,3
2027	-5.333,9	-353,9	-274,0	-0,9	-44,0	-5.732,7	-5.652,8
2028	-5.289,3	-357,5	-284,2	-0,9	-44,0	-5.691,7	-5.618,4
2029	-5.082,1	-361,0	-287,1	-0,9	-44,0	-5.488,0	-5.414,1
2030	-4.993,0	-364,5	-289,9	-0,9	-44,0	-5.402,4	-5.327,8
2031	-5.047,8	-368,2	-292,9	-0,9	-44,0	-5.460,9	-5.385,6
2032	-4.909,8	-372,0	-295,8	-0,9	-44,0	-5.326,7	-5.250,5
2033	-4.940,5	-375,6	-298,7	-0,9	-44,0	-5.361,0	-5.284,1

*Totale esoneri datori di lavoro, lavoratori, agenzie per il lavoro

Art. 12 - PRESTAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO – PAL e altre misure per l'anno 2023

I beneficiari del reddito di cittadinanza di cui all'articolo 1, comma 313, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che, al momento della scadenza nel corso del 2023 del periodo massimo di sette mesi di fruizione del beneficio, abbiano sottoscritto il patto per il lavoro e siano inseriti in misure di politica attiva del lavoro, possono chiedere dal 1° settembre 2023 l'erogazione di una Prestazione di Accompagnamento al Lavoro, denominata "PAL".

Il beneficio economico della PAL è composto da una indennità mensile di 350 euro per ciascun richiedente, nel limite massimo della precedente misura per nucleo familiare di appartenenza. Tenendo conto che la PAL è rivolta a coloro che hanno sottoscritto il Patto per il Lavoro e tenendo altresì conto degli adempimenti amministrativi si stima in 213 mila

le persone, appartenenti a 154 mila nuclei, che potranno beneficiare della PAL per un numero medio di mesi pari a 3,7 per una spesa complessiva di 276 milioni di euro.
L'articolo 14 della norma in esame, al comma 5, prevede che il limite temporale di 7 mesi per il 2023 per i beneficiari di cui all'articolo 1, comma 313, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, non si applica quando i beneficiari sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro. Il proseguo del Reddito di cittadinanza avverrà fino al 31 dicembre 2023. Tale platea è stimata in 191 mila nuclei, con importo medio del Reddito di cittadinanza di 543 euro, per un numero medio di mesi pari a 3,7 e una conseguente spesa complessiva di 384 milioni di euro.

***

Di seguito il prospetto riassuntivo degli oneri derivanti dall'applicazione del complesso di tutte le norme esaminate.

Valutazione complessiva degli effetti per la finanza pubblica

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Garanzia per l'inclusione: totale al netto degli effetti fiscali	Garanzia per l'attivazione lavorativa: totale al netto degli effetti fiscali	Altre misure per l'anno 2023	TOTALE
2023			-660,0	-660,0
2024	-5.503,9	-2.186,6		-7.690,5
2025	-5.725,9	-830,0		-6.555,9
2026	-5.469,3	-621,9		-6.091,2
2027	-5.652,8	-604,4		-6.257,2
2028	-5.618,4	-625,2		-6.243,6
2029	-5.414,1	-629,9		-6.044,0
2030	-5.327,8	-641,7		-5.969,5
2031	-5.385,6	-653,5		-6.039,1
2032	-5.250,5	-665,8		-5.916,3
2033	-5.284,1	-678,3		-5.962,4

Art. 13 (GARANZIA PER L'ATTIVAZIONE LAVORATIVA - GAL)

Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, che fanno parte di nuclei familiari che non hanno i requisiti per accedere alla Garanzia per l'Inclusione, è istituita, dal 1° gennaio 2024, la Garanzia per l'attivazione lavorativa (GAL), quale misura di sostegno economico per l'attivazione lavorativa.

La GAL è riconosciuta alle persone tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui. La GAL può essere riconosciuta, per ciascun nucleo familiare come definito dall'articolo 2, comma 5, ad un massimo di due persone, fermo restando il valore dell'ISEE di cui sopra. La GAL è incompatibile con la Garanzia per l'Inclusione e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Il beneficio economico è pari ad un importo mensile di 350 euro, erogato per dodici mensilità, senza possibilità di rinnovo. Il beneficio economico, per il secondo richiedente, nell'ambito nel medesimo nucleo familiare, è pari a euro 175 euro.

Si è proceduto a stimare per la GAL lo stesso schema di incentivi esaminati per Garanzia inclusione.

VALUTAZIONE DELLA GARANZIA PER L'ATTIVAZIONE LAVORATIVA (GAL)

Al fine di stimare gli oneri derivanti dall'attivazione della nuova misura denominata GAL, è stata presa in considerazione la platea dei beneficiari di Reddito di Cittadinanza del mese di dicembre 2022; tale platea è il sottostante della stima della base tecnica di riferimento utilizzata nella valutazione.

Per tener conto dell'ampliamento del requisito legato alla residenza stabilito in cinque anni anziché in dieci come per RDC, a partire da dati ISTAT, si è stimato in 1,60 il moltiplicatore da applicare all'attuale platea di stranieri percettori per tenere conto del nuovo requisito.

Applicando le condizioni previste dalla nuova normativa e sopra elencate, la base tecnica finale di riferimento da utilizzare nella valutazione è la seguente:

N. di componenti	N. di nuclei
1	301.000
2	75.000
3	30.000
4	12.000
5 o più	2.000
Totale	**420.000**

Per tener conto dell'adeguamento, previsto dal 2026, degli importi del beneficio economico, delle relative soglie dell'ISEE e del reddito familiare, sono state utilizzate le ipotesi di sviluppo economico-finanziario individuate nell'ambito della Conferenza dei Servizi interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dell'Economia e delle Finanze) del 6 ottobre 2022 e cioè un valore dell'inflazione pari al 2% annuo. Per quanto riguarda la rivalutazione dei redditi 2024 presi a riferimento per la quantificazione dei costi dell'esonero contributivo, essi sono rivalutati secondo la nota di aggiornamento del DEF del 3,2% nel 2025 (retribuzioni lorde globali intera economia) e poi si è assunta una base tecnica dell'1%.

Per la quantificazione degli oneri a partire dall'anno 2024 si è proceduto come segue:

- i nuclei sono stimati pari a 426.000 in media annua per l'anno 2024; infatti oltre alla generazione iniziale (420.000), il cui ingresso nella misura è stato previsto scaglionato nei primi tre mesi dell'anno, sono stati ulteriormente previsti ingressi pari a circa 15mila al mese nei mesi successivi, ribassati in modo graduale nell'arco dei successivi 36 mesi fino al raggiungimento di un numero costante pari a 10mila unità al mese. La permanenza dei nuclei nella misura tiene conto di un'uscita media mensile pari al 2% in tutti i mesi a eccezione di febbraio (5%) e del mese successivo alle sospensioni di un mese previste dalla norma (15%). Tali parametri sono stati ricavati dall'andamento dei nuclei percettori del Reddito di cittadinanza.

Garanzia per l'attivazione lavorativa (GAL)

Proiezione decennale del numero medio dei nuclei e della spesa annua

(Importi in milioni di euro)

Anno	Numero nuclei media annua	Spesa annua
2024	426.000	2.043,7
2025	137.000	658,1
2026	105.000	515,5
2027	105.000	525,8
2028	105.000	536,3
2029	105.000	547,0
2030	105.000	558,0
2031	105.000	569,1
2032	105.000	580,5
2033	105.000	592,1

Per il calcolo degli oneri derivanti dall'esonero contributivo per chi assume percettori della GAL previsto dalla norma si è determinato il costo a partire dal 2024. Per il 2024 si ipotizzato un numero di assunzioni pari a 25mila/anno per i contratti a tempo indeterminato e 55mila/anno per i contratti a tempo determinato e stagionali, che dal 2025 diventano 6 mila e 13 mila rispettivamente. L'imponibile medio di riferimento è stato assunto pari a 15mila euro nel 2024, con un'aliquota media a carico del datore di lavoro del 31%; per le assunzioni a tempo determinato e stagionale è stato assunto un orizzonte lavorativo pari a sei mesi. Di seguito gli effetti finanziari derivanti (i due prospetti sono uno per il datore di lavoro e l'altro per il lavoratore) che ricomprendono anche i costi della previsione normativa di cui alle agenzie per il lavoro.

GAL. Incentivi all'assunzione: esonero dal versamento dei contributi previdenziali

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Effetti finanziari al lordo degli effetti fiscali -- Datore di lavoro --			Effetti fiscali	Effetti finanziari al netto degli effetti fiscali
	Tempo indeterminato	Tempo determinato + stagionali	Totale		
2024	-58,1	-42,6	-100,7		-100,7
2025	-130,6	-31,7	-162,3	38,5	-123,8
2026	-101,5	-15,7	-117,2	46,2	-71,0
2027	-58,2	-15,9	-74,1	19,3	-54,8
2028	-58,7	-16,0	-74,7	9,9	-64,8
2029	-59,3	-16,2	-75,5	16,9	-58,6
2030	-59,9	-16,3	-76,2	17,1	-59,1
2031	-60,5	-16,5	-77,0	17,3	-59,7
2032	-61,1	-16,7	-77,8	17,5	-60,3
2033	-61,7	-16,8	-78,5	17,6	-60,9

GAL. Incentivi all'assunzione: esonero dal versamento dei contributi previdenziali

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Effetti finanziari al lordo degli effetti fiscali -- Lavoratore --			Effetti fiscali	Effetti finanziari al netto degli effetti fiscali
	Tempo indeterminato	Tempo determinato + stagionali	Totale		
2024	-29,9	-12,6	-42,5	6,4	-36,1
2025	-48,1	-9,4	-57,5	8,6	-48,9
2026	-34,7	-4,7	-39,4	5,9	-33,5
2027	-21,9	-4,7	-26,6	4,0	-22,6
2028	-22,2	-4,7	-26,9	4,0	-22,9
2029	-22,4	-4,8	-27,2	4,1	-23,1
2030	-22,6	-4,8	-27,4	4,1	-23,3
2031	-22,8	-4,9	-27,7	4,2	-23,5
2032	-23,1	-4,9	-28,0	4,2	-23,8
2033	-23,3	-5,0	-28,3	4,2	-24,1

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari della Garanzia per l'inclusione, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% del valore massimo dell'esonero contributivo sopra riportato. Per la stima dell'onere si è ipotizzato che il 20% delle assunzioni avvenga per il tramite delle agenzie per il lavoro e pertanto considerando lo schema di valutazione degli esoneri contributivi si valuta in 6,1 milioni di euro l'onere per il 2024 e in 1,5 milioni di euro l'onere dal 2025 in poi.

Di seguito il prospetto riassuntivo degli oneri derivanti dall'applicazione del complesso di tutte le norme esaminate per la GAL.

Valutazione complessiva degli effetti per la finanza pubblica

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	**GAL**	**Esonero contributivo* al lordo degli effetti fiscali**	Esonero contributivo* al netto degli effetti fiscali	**Totale al lordo degli effetti fiscali**	Totale al netto degli effetti fiscali
2024	-2.043,7	-149,3	-142,9	-2.193,0	-2.186,6
2025	-658,1	-221,3	-171,9	-879,4	-830,0
2026	-515,5	-158,1	-106,4	-673,6	-621,9
2027	-525,8	-102,2	-78,6	-628,0	-604,4
2028	-536,3	-103,1	-88,9	-639,4	-625,2
2029	-547,0	-104,2	-82,9	-651,2	-629,9
2030	-558,0	-105,2	-83,7	-663,2	-641,7
2031	-569,1	-106,3	-84,4	-675,4	-653,5
2032	-580,5	-107,4	-85,3	-687,9	-665,8
2033	-592,1	-108,4	-86,2	-700,5	-678,3

*Totale esoneri datori di lavoro, lavoratori, agenzie per il lavoro

Art. 15

La disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a capo della finanza pubblica in quanto meramente ordinamentale.

Art. 16

La disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a capo della finanza pubblica in quanto interamente finanziata con le risorse già disponibili a legislazione vigente sul bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Inoltre, la disposizione prevede che la stessa trovi applicazione nei limiti delle risorse finanziarie disponibili sul bilancio dell'Ispettorato, anche attraverso l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione.

In altri termini l'Ispettorato nazionale del lavoro, nei limiti delle risorse disponibili a proprio bilancio, anche in termini di avanzo di amministrazione, potrà dare corso alle attività individuate dalla disposizione nonché alla stipula di contratti di somministrazione di lavoro per un importo di spesa non superiore a 420.000 euro per l'anno 2023 e a 840.000 per ciascuno degli anni 2024 e 2025.

Il personale somministrato sarà inquadrato in massima parte quale funzionario (Area III, F1). Tenuto conto degli oneri relativi a tale inquadramento e dei costi legati alla somministrazione (5-18%) la spesa massima di 840.000 euro potrà consentire, indicativamente, l'utilizzo di un numero pari a 17 unità di personale.

Art. 17

La disposizione non prevede ulteriori oneri a carico della finanza pubblica atteso che l'eventuale impiego del personale ispettivo potrà avvenire attraverso l'utilizzo delle risorse già a disposizione dell'Ispettorato nazionale de lavoro.

Art. 18

La disposizione non produce alcun nuovo o ulteriore onere per la finanza pubblica, atteso che prevede esclusivamente l'utilizzo di somme già nel bilancio dell'INL, ossia l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione disponibile, a partire da quello effettivamente realizzato al 2022.

Art. 19

L'andamento delle denunce di infortunio per eventi mortali accaduti a studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, per gli anni dal 2018 al 2022 è quello riportato nelle tabelle A e B.

Tabella A DENUNCE D'INFORTUNIO DI STUDENTI DI SCUOLE PUBBLICHE STATALI

	Denunce in complesso					**Di cui mortali**				
Modalità di accadimento	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022***	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022***
In itinere	1.888	2.326	754	1.400	1.881	1	1	2	2	1
In occasione di lavoro	75.657	76.554	22.786	38.621	58.718	1	4	3	0	3
TOTALE	77.545	78.880	23.540	40.021	60.599	2	5	5	2	4

(*) anno 2022 aggiornato al 31.12.2022

Tabella B DENUNCE D'INFORTUNIO DI STUDENTI DI SCUOLE PRIVATE E PUBBLICHE NON STATALI

	Denunce in complesso					**Di cui mortali**				
Modalità di accadimento	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022***	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022***
In itinere	49	58	9	38	58	0	0	0	0	0
In occasione di lavoro	2.965	3.159	3.112	2.892	2.905	0	0	0	0	0
TOTALE	2.941	2.963	944	1.772	2.084	0	0	0	0	0

(*) anno 2022 aggiornato al 31.12.2022

L'andamento degli infortuni accaduti a studenti nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola lavoro, ora percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) è disponibile solo dal 2021.

I dati sono riportati nella tabella C:

Tabella C DENUNCE D'INFORTUNIO DI STUDENTI IN ALTERNANZA SCUOLA LAVORO (PCTO)

	Denunce in complesso		**di cui mortali**	
Modalità di accadimento	**2021**	**2022**	**2021**	**2022 (*)**
In itinere (**)	31	162	0	0
In occasione di lavoro	225	1.941	1	2
Totale	**256**	**2.103**	**1**	**2**

Le tabelle del tribunale di Milano riportano per l'anno 2021 una liquidazione per danno non patrimoniale causato dalla perdita di un figlio, compresa tra 168.500 e 336.500 euro.

Le stesse tabelle per l'anno 2022, avendo cambiato metodologia di calcolo (basata ora su un valore punto di 3.365 euro, ottenuto come rapporto tra 336.500 euro e 100), prevedono tre livelli di risarcimento e precisamente un risarcimento minimo pari a 249 mila euro, uno medio di 299 mila euro e un risarcimento massimo di 336.500 euro.

Ciò premesso, al fine di disporre di una dotazione finanziaria del Fondo adeguata, si ipotizza una media di circa 6 infortuni mortali all'anno e una misura del sostegno economico per infortunio rapportato all'importo massimo del risarcimento previsto dalle tabelle di Milano.

Utilizzando i criteri di cui sopra si stima in 2 milioni di euro la dotazione annuale del Fondo.

Art. 20

La proposta normativa amplia l'estensione dell'assicurazione obbligatoria oltre i limiti tracciati dall'art. 4, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, tenuto conto dell'evoluzione del quadro normativo del sistema nazionale di istruzione e formazione, superando altresì il limite oggi previsto per la tutela ai soli infortuni occorsi in occasione di esperienze tecnico–scientifiche, esercitazioni pratiche o esercitazioni di lavoro, comprendendo così anche gli infortuni occorsi in occasione delle

lavorazioni rischiose previste dall'art.1 del Testo Unico. Tale copertura si configura come "rischio in aula".

Nella stima dell'onere complessivo della copertura assicurativa (copertura vigente ed estensione della tutela) non sono state effettuate valutazioni aggiuntive per i "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" (PCTO), introdotti con la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), in sostituzione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, nell'ipotesi che i PCTO attualmente possano essere considerati pienamente attuati e quindi con le eventuali relative prestazioni già presenti tra gli oneri vigenti.

La gestione assicurativa della scuola statale

I docenti e gli alunni/studenti della scuola statale sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali mediante il sistema della Gestione per Conto dello Stato di cui agli artt. 127 e 190 del T.U., con le modalità previste dal D.M. 10 ottobre 1985.

Gli Enti che assicurano i propri dipendenti attraverso la Gestione per Conto dello Stato non pagano un premio assicurativo all'Inail, ma rimborsano all'Istituto le prestazioni da quest'ultimo erogate, le spese per accertamenti medico-legali e per prestazioni integrative, oltre ad una somma a copertura delle spese generali di amministrazione.

La platea degli assicurati, comprensiva degli alunni della scuola dell'infanzia, è costituita da circa 10 milioni di persone.

Per il calcolo del numero degli alunni/studenti si è fatto riferimento al documento pubblicato dal Ministero dell'Istruzione - Focus "Principali dati della scuola – Avvio Anno Scolastico 2022/2023" – e ai dati sugli studenti iscritti alle università statali e agli istituti AFAM pubblicati dal Ministero dell'Università e della Ricerca, riferiti all'anno accademico 2021/2022. Nel computo sono stati considerati anche gli studenti dei corsi post universitari (specializzazioni, master e dottorati) e post diploma degli istituti AFAM (master e specializzazioni).

Per il calcolo del numero dei docenti si è fatto riferimento al documento sopra citato pubblicato dal Ministero dell'Istruzione e al numero di tutti i docenti universitari (docenti di ruolo, ricercatori a tempo determinato, docenti a contratto e titolari di assegni di ricerca) presenti negli atenei statali nel 2021 e a tutti i docenti degli istituti AFAM (docenti di ruolo, docenti a contratto e a tempo determinato) per l'anno accademico 2021/2022, ad

esclusione di quelli degli istituti legalmente riconosciuti (dati pubblicati dal Ministero dell'Università e della Ricerca).

Tabella 1 – Numero medio degli assicurati per tipologia

Tipologia di assicurato	Numero medio assicurati
Docenti (1)	975.600
Alunni e studenti (2)	8.186.500
Alunni scuola infanzia	822.000
Totale	**9.984.100**

(1) Dalla scuola dell'infanzia all'università
(2) Dalla scuola primaria all'università

Il "rischio in aula" per i docenti della scuola statale

La stima della maggiore spesa per il "rischio in aula" è stata effettuata facendo riferimento ai rischi corsi dagli assicurati della gestione "Industria, Commercio e Servizi" del settore terziario inquadrati nella voce tariffaria relativa all'istruzione (dalle scuole dell'infanzia all'università), voce di lavorazione 0611 del settore terziario.

Nell'effettuare la valutazione si è tenuto conto dell'assenza di copertura assicurativa da parte dell'Istituto per gli eventi lesivi con esito di inabilità temporanea della Gestione per Conto dello Stato.

Le valutazioni sono state effettuate ipotizzando una retribuzione annua pari a 24.548 euro (retribuzione media annua del grande gruppo tariffario 0 per l'anno 2021, riportata al 2022 con l'ipotesi di crescita delle retribuzioni unitarie dell'industria) e abbattendo l'esposizione annua al rischio del 10% per tenere conto delle attività già coperte da assicurazione (palestra, laboratori, ecc.).

La maggiore spesa per la copertura del rischio in aula, nel primo anno di applicazione, è stimata in circa 3,9 milioni di euro.

Nel momento in cui dovesse entrare in vigore l'estensione della tutela assicurativa, l'importo delle rendite in pagamento sarà inizialmente riferito alle sole rate di rendita della prima generazione di inabili e superstiti e poi aumenterà di anno in anno con l'ingresso nel portafoglio delle rendite delle generazioni successive. Si stima che l'aumento annuo di tutte le prestazioni (una tantum e rendite) nei primi dieci anni di applicazione sia mediamente pari a circa 478.000 euro, sia per effetto dell'ingresso delle nuove rendite di ogni generazione che per la rivalutazione annua delle prestazioni, fino a quando non si giungerà ad una situazione di stabilità, anche in conseguenza delle cessazioni delle rendite che entreranno in portafoglio.

Per i docenti la proposta prevede anche la copertura assicurativa del rischio di infortunio in itinere, garantendo fondamento normativo all'estensione della tutela assicurativa dei docenti, sinora affermata solo in via interpretativa.

La maggiore spesa nel primo anno di applicazione della copertura in itinere è stimata, sempre con riferimento alla voce tariffaria relativa all'istruzione della gestione "Industria, Commercio e Servizi" del settore terziario, in circa 6,2 milioni di euro. Come nel caso della copertura per "rischio in aula", l'importo è destinato ad incrementarsi di anno in anno mediamente di circa 430.000 euro (primi dieci anni di applicazione).

Nel complesso la maggiore spesa per la copertura del "rischio in aula" e del rischio di infortunio in itinere è stata valutata in circa 10,1 milioni di euro. Si stima che tale importo si incrementerà, in media, di anno in anno di circa 908.000 euro (primi dieci anni di applicazione) fino a quando non si giungerà ad una situazione di stabilità.

Il "rischio in aula" per gli alunni/studenti della scuola statale

La stima del maggiore onere per il "rischio in aula", come per i docenti, è stata effettuata facendo riferimento ai rischi corsi dagli assicurati della gestione "Industria, Commercio e Servizi" del settore terziario inquadrati nella voce tariffaria relativa all'istruzione.

Si precisa che per la valutazione non si è tenuto conto della copertura assicurativa da parte dell'Istituto per gli eventi lesivi con esito di inabilità temporanea e che la copertura delle

quote integrative delle rendite dirette e quella delle rendite a superstite è stata ipotizzata soltanto su una quota di studenti universitari pari al 10%.

Le valutazioni sono state effettuate ipotizzando una retribuzione annua di riferimento pari a 17.780,70 euro (minimale di rendita in vigore dal 1 luglio 2022).

Per gli alunni/studenti dalla scuola primaria all'università, l'esposizione al rischio, ipotizzata per 9 mesi l'anno, è stata abbattuta del 10% per tenere conto delle attività già coperte da assicurazione (palestra, laboratori, ecc.).

Per gli alunni della scuola dell'infanzia l'esposizione al rischio è stata ipotizzata per 11 mesi l'anno.

Nel complesso, la maggiore spesa per la copertura del "rischio in aula" degli alunni/studenti dalla scuola d'infanzia all'università, nel primo anno di applicazione, è stimata pari a circa 19,9 milioni di euro.

L'importo è destinato ad incrementarsi in media di anno in anno di circa 2,2 milioni di euro (primi dieci anni di applicazione), sia per effetto dell'ingresso delle nuove rendite di ogni generazione che per la rivalutazione annua delle prestazioni, fino a quando non si giungerà ad una situazione di stabilità, anche in conseguenza delle cessazioni delle rendite che entreranno in portafoglio.

Le spese di amministrazione, per accertamenti medico-legali e per prestazioni integrative

Per le spese di amministrazione e per quelle relative agli accertamenti medico-legali e alle prestazioni integrative è stata effettuata la valutazione ipotizzando una frequenza di denunce di eventi lesivi analoga a quella rilevata per la voce tariffaria relativa all'istruzione della gestione "Industria, Commercio e Servizi" del settore terziario.

Nel caso dei docenti, la frequenza è stata calcolata comprendendo gli infortuni in itinere e abbattendo del 10% l'esposizione al rischio di infortunio, per i soli casi in occasione di lavoro, per tenere conto di una stima delle ore di lezione già coperte da assicurazione (es. laboratori e palestra).

Alla frequenza delle denunce per gli alunni/studenti dalla primaria all'università è stato applicato un abbattimento per tenere conto della minore esposizione al rischio in termini

temporali (9 mesi su 12) e delle ore di lezione già coperte da assicurazione (es. laboratori e palestra), ipotizzate in media pari al 10%.

Alla frequenza delle denunce per gli alunni della scuola di infanzia è stato applicato un abbattimento per tenere conto della sola minore esposizione al rischio in termini temporali (11 mesi su 12).

Sulla base del costo unitario applicato a ciascuna denuncia è stato valutato l'onere, separatamente per docenti e alunni/studenti, che si ritiene possa essere addebitato per tutte le denunce di eventi lesivi, comprese quelle che vengono già presentate all'Istituto.

All'onere così ottenuto, per tutta la platea assicurata, ad eccezione degli alunni della scuola dell'infanzia, è stato sottratto l'importo attualmente addebitato alla gestione per il complesso delle denunce presentate in media ogni anno.

Nel caso dei docenti si stima che l'onere aggiuntivo, dovuto alle denunce presentate in seguito all'ampliamento delle coperture, sia pari a circa 1,99 milioni di euro.

Nel caso degli alunni/studenti dalla scuola dell'infanzia all'università, invece l'onere aggiuntivo per le spese connesse alle denunce di infortunio è stimato pari a 12,6 milioni di euro.

Non si è ritenuto opportuno assegnare i maggiori costi di amministrazione per la gestione delle nuove rendite in portafoglio, dovute alla revisione normativa, in quanto queste ultime verranno costituite gradualmente nel corso degli anni.

Riepilogo degli oneri per le coperture assicurative di docenti e alunni/studenti della scuola statale

In conclusione, tenendo conto della copertura assicurativa per "rischio in aula" per alunni/studenti e docenti e della copertura degli infortuni in itinere solo per i docenti, l'onere complessivo, comprensivo anche delle coperture attualmente vigenti, è valutato in circa 185,4 milioni di euro (tabella 2).

Tabella 2 – Oneri vigenti e maggiore spesa per estensione della copertura assicurativa nel primo anno di applicazione distinta per tipologia di assicurato – Importi in milioni di euro

Tipologia di assicurato	Oneri medi annui secondo le coperture assicurative vigenti	Stima della maggiore spesa nel primo anno di applicazione dell'estensione della tutela assicurativa				Totale oneri
		Rischio in aula	Infortuni in itinere	Spese di amministrazione, per accertamenti medico-legali, ecc.	Totale coperture aggiuntive	
	A	B	C	D	E=B+C+D	A + E
Docenti [1]	28,76	3,90	6,22	1,99	12,11	40,87
Alunni e studenti [2]	112,04	19,94	-	12,56	32,50	144,54
Totale	**140,80**	**23,84**	**6,22**	**14,55**	**44,61**	**185,41**

(1) Livello scolastico: scuola d'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo grado, scuola secondaria di secondo grado, università e AFAM (compresi ricercatori e titolari di contratti o assegni di ricerca)

(2) Livello scolastico: scuola d'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo grado, scuola secondaria di secondo grado, università e AFAM (compresi corsi post laurea)

La spesa aggiuntiva a carico della gestione, nel primo anno di applicazione delle nuove coperture, è stimata in circa 44,6 milioni di euro, come riportato in tabella 3.

Nei primi dieci anni di applicazione dell'ampliamento delle coperture assicurative, si stima un onere aggiuntivo per rischio in aula di docenti e alunni/studenti quantificato tra un minimo di 44,6 milioni di euro per l'anno 2023 ed un massimo di 76,1 milioni di euro per l'anno 2032.

Lo sviluppo decennale della spesa aggiuntiva è stato effettuato facendo riferimento alla stima della variazione dell'inflazione e delle retribuzioni unitarie dell'industria. Dal 2027 al 2032 i due parametri (inflazione e variazione delle retribuzioni unitarie) sono stati ipotizzati costanti, ciascuno pari al corrispondente valore del 2026.

Tabella 3 – Maggiore spesa annua per l'estensione della tutela assicurativa distinta per tipologia di assicurato e di copertura – Importi in milioni di euro

Coperture assicurative	Maggiore spesa per l'estensione della tutela assicurativa									
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Docenti	**12,11**	**13,36**	**14,25**	**15,08**	**15,95**	**16,86**	**17,79**	**18,77**	**19,77**	**20,81**
Rischio in aula	*3,90*	*4,44*	*4,87*	*5,29*	*5,73*	*6,19*	*6,66*	*7,16*	*7,67*	*8,20*
Infortuni in itinere	*6,22*	*6,81*	*7,21*	*7,58*	*7,96*	*8,36*	*8,77*	*9,20*	*9,64*	*10,10*
Spese di amministrazione	*1,99*	*2,11*	*2,17*	*2,21*	*2,26*	*2,31*	*2,36*	*2,41*	*2,46*	*2,51*
Alunni/studenti (*)	**32,50**	**35,80**	**38,14**	**40,33**	**42,62**	**44,99**	**47,42**	**49,96**	**52,59**	**55,32**
Rischio in aula	*19,94*	*22,47*	*24,45*	*26,36*	*28,35*	*30,42*	*32,55*	*34,78*	*37,09*	*39,49*
Spese di amministrazione	*12,56*	*13,33*	*13,69*	*13,97*	*14,27*	*14,57*	*14,87*	*15,18*	*15,50*	*15,83*
Totale	**44,61**	**49,16**	**52,39**	**55,41**	**58,57**	**61,85**	**65,21**	**68,73**	**72,36**	**76,13**

(*) Dalla scuola dell'infanzia all'università

Art. 21

Nell'ambito delle iniziative finalizzate al miglioramento delle prestazioni economiche per infortunati e tecnopatici, si ipotizza la variazione della disciplina di Danno Biologico mediante l'aggiornamento del punto base unitario per il calcolo degli indennizzi in capitale di danno biologico e innalzamento della componente di danno biologico della rendita annua.

Si descrivono di seguito le modalità tecniche di costruzione del nuovo *Punto Inail* e si valutano gli oneri aggiuntivi per l'Istituto, per il primo decennio di applicazione decorrente dal 1/1/2023.

Indennizzi Danno biologico

Il d.lgs 38/2000 (art. 13) ha definito *il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona* ed ha stabilito che la menomazione conseguente alla lesione fosse indennizzata con una nuova prestazione economica in sostituzione della rendita per inabilità permanente di cui all'art. 66 del Testo Unico.
Tale prestazione prevede:

a. nessun indennizzo per gradi di menomazione inferiori al 6%;
b. indennizzo *una tantum* in capitale del solo danno biologico per gradi compresi tra il 6% ed il 15%, di natura a-reddituale, in quanto la menomazione in sé produce lo stesso pregiudizio per tutti gli esseri umani;

c. indennizzo in rendita per gradi pari o superiori al 16%, composto da una quota per danno biologico, anch'essa di natura a-reddituale e pertanto uguale per tutti a parità del grado di invalidità riconosciuto in sede di valutazione medico-legale, e da una quota per danno patrimoniale.

La "*Tabella di indennizzo danno biologico in capitale*", pubblicata con il dm 12 luglio 2000, è stata costruita secondo il Metodo Tabellare, basato sul sistema del «punto variabile» in funzione del grado di invalidità e dell'età del danneggiato.

Ispirandosi ai criteri utilizzati dai Tribunali italiani, tra i quali quello del Foro di Genova legato al cosiddetto "*Metodo del triplo della pensione sociale*"[1], la tabella Inail è stata costruita utilizzando le basi tecniche demografiche ed attuariali specifiche dell'Istituto vigenti nel 2000.

La metodologia di costruzione della tabella di indennizzo è partita dalla definizione, sulla base di opportune valutazioni medico-legali, del punto base annuale unitario per la classe iniziale di indennizzo (grado di inabilità 6% - classe di età "fino a 20"). E' stato, quindi, determinato il relativo valore capitale (*Punto Inail*) moltiplicando il punto base annuale per un'annualità vitalizia, definita sulla base della speranza di vita implicita nei coefficienti di capitalizzazione vigenti all'epoca[2] e un tasso tecnico pari al 4,5%.

La tabulazione degli indennizzi per grado di inabilità e classi di età è avvenuta:

- per quanto riguarda la gravità della menomazione, aumentando il punto base annuale unitario in misura progressiva per ogni grado percentuale fino al 15%;
- per quanto riguarda l'età del danneggiato, modulando gli importi in undici classi quinquennali sulla base dell'andamento della speranza di vita riscontrata nelle tavole di mortalità di esperienza Inail.

Con il dm 22 novembre 2016, sono entrate in vigore le nuove "*Tabelle dei coefficienti di capitalizzazione delle rendite di inabilità e di quelle a favore dei superstiti*".

[1] La pensione sociale nel 1999 ammontava a circa 500.000 lire, corrispondenti a 258 euro.
[2] dm 24 maggio 2000 pubblicato su G.U. n. 133 del 9 giugno 2000.

L'entrata in vigore dei nuovi coefficienti di capitalizzazione, calcolati sulla base di un tasso tecnico pari al 2,5%[3] e tavole di mortalità aggiornate, ha comportato la revisione delle tabelle di indennizzo danno biologico in capitale, con specifico riferimento al *Punto Inail* calcolato, come sopra descritto, in termini di valore capitale.

Il dm n. 45 del 23 aprile 2019 ha approvato, per il triennio 2019-2021, la nuova "*Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale*", applicabile a tutti gli infortuni verificatisi e le malattie professionali denunciate dal 1° gennaio 2019.

La costruzione tecnica della suddetta tabella è partita dal presupposto di invarianza del punto base unitario annuale definito nel 2000; a partire da tale punto base, è stato calcolato il nuovo *Punto Inail* in valore capitale utilizzando la speranza di vita desunta dalle nuove tavole di mortalità. Inoltre, per recepire gli adeguamenti straordinari riconosciuti a norma del dm 27 marzo 2009 (8,68%) e del dm 14 febbraio 2014 (7,57%), il Punto Inail è stato rivalutato; gli indennizzi tabellati comprendono dunque gli adeguamenti previsti dai citati decreti e si rivalutano annualmente, a partire dal 1° luglio 2016, a norma della legge 28 dicembre 2015 n° 208 (Legge di Stabilità 2016).

L'art. 13 del d.lgs. 38/2000 ha stabilito, per le menomazioni dal 16% in poi, l'erogazione di una rendita vitalizia, anch'essa di natura a-reddituale e pertanto uguale per tutti a parità del grado di invalidità riconosciuto in sede di valutazione medico-legale.

Anche per questa tipologia di indennizzi, gli importi sono crescenti con l'ammontare del grado di invalidità per tenere conto del più intenso valore invalidante della menomazione, con incrementi differenziati in relazione alla diversa compromissione dell'efficienza psicofisica del soggetto.

Trattandosi di indennizzi in rendita, l'introduzione dei nuovi coefficienti di capitalizzazione, di cui al dm 22 novembre 2016, non ha influito in alcun modo sulla quantificazione degli indennizzi per menomazioni con gravità superiore al 15%.

Pertanto, gli importi degli indennizzi in rendita sono rimasti quelli pubblicati nella "*Tabella Indennizzo Danno Biologico – indennizzo in rendita*" allegata al dm 12 luglio 2000. Gli importi tabellati sono, comunque, incrementati per recepire gli adeguamenti straordinari previsti

[3] Adottato, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione Inail n.287 del 25 luglio 2007.

dal dm 27 marzo 2009 e dal dm 14 febbraio 2014 e si rivalutano annualmente, a partire dal 1° luglio 2016, a norma della Legge di Stabilità 2016.

Nuovo Punto Inail

La presente proposta di variazione normativa prevede l'adeguamento degli indennizzi di danno biologico, sia in capitale che in rendita, innalzando il punto base unitario, aggiornando i valori del 2000 che erano basati sull'importo dell'assegno sociale stabilito nel 1999.

L'importo dell'assegno sociale, erogato dall'Inps[4], per l'anno 2022 è pari a 469,03 euro mensili, per 13 mensilità. A partire dall'importo aggiornato dell'assegno sociale, il *Punto Inail* per la classe di indennizzo (grado di inabilità 6% - classe di età "fino a 20") è stato calcolato arrotondando per eccesso il triplo del suddetto assegno e dunque posto pari a 1.600,00 euro (contro i 1.230,69 euro della tabella vigente che, rivalutati con l'8,68% e il 7,57% diventano 1.430,68 euro); di conseguenza il Punto base unitario passa dal precedente valore di 38,68 euro per una menomazione del 6%, a 50,00 euro, ottenuto come rapporto tra il Punto Inail di 1.600 euro e il valore dell'annualità vitalizia (31,8173)[5].

A partire dal Punto Inail così definito è stato possibile costruire le nuove tabelle di indennizzo del danno biologico in capitale e in rendita che saranno così strutturate:

- *Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale*: la tabella di indennizzo per i gradi di menomazioni pari o superiori al 6% ed inferiori al 16% si presenta come una tabella a "doppia entrata": l'importo dell'indennizzo *una tantum* in capitale è individuato dall'incrocio tra la riga del grado accertato in sede di valutazione dei postumi permanenti e la colonna della classe di età;
- *Tabella di indennizzo del danno biologico in rendita*: la tabella prevede la tabulazione, per le menomazioni permanenti di grado pari o superiore al 16%, degli indennizzi in rendita in funzione del solo grado percentuale di inabilità.

[4] Prestazione economica erogata a domanda, dedicata ai cittadini italiani e stranieri in condizioni economiche disagiate e con redditi inferiori alle soglie previste annualmente dalla legge.

[5] Annualità vitalizia su testa di 16 anni (Tavola di mortalità Inail 2016, normativa del danno biologico, classe di grado 16%-60%; tasso tecnico 2,5%)

Le nuove tabelle di indennizzo

L'ipotesi di variazione normativa, contemplando la variazione del *Punto Inail* sia per gli indennizzi in capitale che per quelli in rendita, comporta la revisione della *"Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale"* pubblicata con dm n. 45 del 23 aprile 2019 e della *"Tabella indennizzo danno biologico in rendita"* pubblicata con dm 12 luglio 2000.

La nuova tabella di indennizzo *una tantum* in capitale è stata costruita a partire dal nuovo Punto Inail per la classe iniziale di indennizzo (grado di inabilità 6% - classe di età "fino a 20"), aumentandolo in misura progressiva per ogni grado percentuale fino al 15%; la definizione degli indennizzi per classi quinquennali di età è stata effettuata modulando gli importi sulla base dell'andamento della speranza di vita desunta dalle tavole di mortalità Inail vigenti.

Esempio: per un grado di menomazione del 9% si passa da un importo del Punto Inail di 1.692,93 euro del 2019 ad uno pari a 1.900,00 euro del 2023: per lo stesso grado e un infortunato fino a 20 anni si passa da un indennizzo di 15.236,37 euro del 2019, che rivalutato al 2022 diventa di 15.948,66 euro, ad un indennizzo di 17.100,00 euro della nuova tabella; per un infortunato di 66 anni e oltre e stesso grado di inabilità si arriva ad un indennizzo di 7.695,00 euro contro i 6.856,37 euro del 2019, che rivalutati al 2022 diventano pari a 7.176,90 (con un incremento di 1.151,34 euro nel primo caso e di circa 518,10 euro nel secondo caso).

La nuova tabella degli indennizzi in rendita è stata definita prevedendo una linea di continuità con gli indennizzi in capitale, ovvero con il Punto annuale unitario definito per gli indennizzi in capitale (Punto annuale ottenuto moltiplicando il Punto base unitario per il corrispondente grado di inabilità: ad esempio per il grado 16% si ha 92,00 euro x 16 = 1.472,00 euro); naturalmente bisogna tener presente che a livello tabellare gli indennizzi in rendita sono esposti come valori annuali e quindi diventano confrontabili con gli indennizzi in capitale solo calcolando il valore capitale della rendita, ovvero moltiplicando il valore annuale per un'opportuna annualità vitalizia definita sulla base della speranza di vita e del tasso tecnico di attualizzazione utilizzati dall'Istituto.

Gli importi degli indennizzi in rendita di danno biologico da Tabella sono crescenti in funzione del grado di inabilità per tenere conto del più intenso valore invalidante della

menomazione, con incrementi differenziati per classi di grado in relazione alla diversa compromissione dell'efficienza psicofisica del soggetto.

Esempio: per il grado di menomazione del 16% si passa da un importo di rendita annua di 1.032,91 euro del 2000 che, rivalutato al 2022, diventa pari a 1.256,89, ad un importo pari a 1.472,00 euro del 2023; per il grado di menomazione del 100% si passa da un importo di rendita annua di 14.719,02 euro del 2000 che, rivalutato al 2022, diventa pari a 17.910,78, a 26.000,00 euro del 2023 (con un incremento di 215,11 euro nel primo caso e di 8.089,22 euro nel secondo caso).

Si riportano di seguito le nuove tabelle ottenute.

Tab.1 - Nuova tabella di indennizzo danno biologico in capitale - Gradi 6%-15% (importi in euro)

Grado di menomazione permanente %	Punto Inail	CLASSI DI ETA'										
		Fino a 20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66 e oltre
6	1.600,00	9.600,00	9.120,00	8.736,00	8.256,00	7.776,00	7.200,00	6.624,00	6.048,00	5.376,00	4.704,00	4.320,00
7	1.700,00	11.900,00	11.305,00	10.829,00	10.234,00	9.639,00	8.925,00	8.211,00	7.497,00	6.664,00	5.831,00	5.355,00
8	1.800,00	14.400,00	13.680,00	13.104,00	12.384,00	11.664,00	10.800,00	9.936,00	9.072,00	8.064,00	7.056,00	6.480,00
9	1.900,00	17.100,00	16.245,00	15.561,00	14.706,00	13.851,00	12.825,00	11.799,00	10.773,00	9.576,00	8.379,00	7.695,00
10	2.000,00	20.000,00	19.000,00	18.200,00	17.200,00	16.200,00	15.000,00	13.800,00	12.600,00	11.200,00	9.800,00	9.000,00
11	2.150,00	23.650,00	22.467,50	21.521,50	20.339,00	19.156,50	17.737,50	16.318,50	14.899,50	13.244,00	11.588,50	10.642,50
12	2.330,00	27.960,00	26.562,00	25.443,60	24.045,60	22.647,60	20.970,00	19.292,40	17.614,80	15.657,60	13.700,40	12.582,00
13	2.510,00	32.630,00	30.998,50	29.693,30	28.061,80	26.430,30	24.472,50	22.514,70	20.556,90	18.272,80	15.988,70	14.683,50
14	2.690,00	37.660,00	35.777,00	34.270,60	32.387,60	30.504,60	28.245,00	25.985,40	23.725,80	21.089,60	18.453,40	16.947,00
15	2.870,00	43.050,00	40.897,50	39.175,50	37.023,00	34.870,50	32.287,50	29.704,50	27.121,50	24.108,00	21.094,50	19.372,50

La nuova tabella di indennizzi *una tantum* in capitale di danno biologico, ottenuta aggiornando il Punto Inail, presenta importi mediamente più alti del **6%** rispetto agli indennizzi di cui alla *"Tabella di indennizzo del danno biologico in capitale"* pubblicata con dm n. 45 del 23 aprile 2019, rivalutati al 2023 tenendo conto della rivalutazione automatica introdotta dalla Legge di Stabilità 2016.

Tab.2 – Nuova tabella di indennizzo danno biologico in rendita - Gradi 16%-100% (*importi in euro*)

Grado %	Rendita annua
16	1.472,00
17	1.598,00
18	1.728,00
19	1.862,00
20	2.000,00
21	2.142,00
22	2.288,00
23	2.438,00
24	2.592,00
25	2.750,00
26	2.912,00
27	3.078,00
28	3.248,00
29	3.422,00
30	3.600,00
31	3.782,00
32	3.968,00
33	4.158,00
34	4.352,00
35	4.550,00
36	4.752,00
37	4.958,00
38	5.168,00
39	5.382,00
40	5.600,00
41	5.822,00
42	6.048,00
43	6.278,00
44	6.512,00

Grado %	Rendita annua
45	6.750,00
46	6.992,00
47	7.238,00
48	7.488,00
49	7.742,00
50	8.000,00
51	8.262,00
52	8.528,00
53	8.798,00
54	9.072,00
55	9.350,00
56	9.632,00
57	9.918,00
58	10.208,00
59	10.502,00
60	10.800,00
61	11.102,00
62	11.408,00
63	11.718,00
64	12.032,00
65	12.350,00
66	12.672,00
67	12.998,00
68	13.328,00
69	13.662,00
70	14.000,00
71	14.342,00
72	14.688,00

Grado %	Rendita annua
73	15.038,00
74	15.392,00
75	15.750,00
76	16.112,00
77	16.478,00
78	16.848,00
79	17.222,00
80	17.600,00
81	17.982,00
82	18.368,00
83	18.758,00
84	19.152,00
85	19.550,00
86	19.952,00
87	20.358,00
88	20.768,00
89	21.182,00
90	21.600,00
91	22.022,00
92	22.448,00
93	22.878,00
94	23.312,00
95	23.750,00
96	24.192,00
97	24.638,00
98	25.088,00
99	25.542,00
100	26.000,00

La nuova tabella di indennizzi in rendita di danno biologico, ottenuta aggiornando il Punto Inail, presenta importi mediamente più alti del **18%** rispetto agli indennizzi di cui alla *"Tabella indennizzo danno biologico in rendita"* pubblicata con dm 12 luglio 2000, rivalutati al 2023 tenendo conto degli adeguamenti straordinari riconosciuti a norma del dm 27/3/2009 (8,68%) e del dm 14/2/2014 (7,57%) e della rivalutazione automatica introdotta dalla Legge di Stabilità 2016.

Maggiori oneri

Al fine di quantificare la necessaria copertura finanziaria, i maggiori oneri per l'Istituto sono stati stimati per il decennio 2023-2032, supponendo che l'eventuale modifica del sistema indennitario decorra dal 1/1/2023.

La stima dei maggiori oneri, per il decennio considerato, è stata calcolata come differenza tra la spesa secondo la proposta di modifica dell'assetto indennitario e quella a normativa vigente.

Le ipotesi utilizzate per il calcolo della spesa sono le seguenti:

- per indennizzi in capitale 6%-15%:
  - una generazione annua di eventi costante nel periodo di stima pari a 40.000 casi, ipotizzando che i pagamenti di ogni generazione si esauriscano in 3 anni: il 40% nel 1° anno, il 50% nel 2° anno e il restante 10% nel 3° anno;
  - un'età media alla guarigione clinica compresa nella classe (51-55 anni);
  - un grado medio costante nel periodo oggetto di stima pari a 7,2%.
- per indennizzi in rendita 16%-100%:
  - una generazione annua di nuove rendite costante nel periodo di stima pari a 14.000 casi annui, caratterizzata da un grado medio di menomazione permanente pari al 24%, da un'età media dell'inabile pari a 55 anni e dalla seguente velocità di costituzione: il 35% nel 1° anno, il 50% nel 2° anno, il 10% nel 3° anno e il restante 5% nel 4° anno.

La spesa annua, sia a normativa vigente che secondo il nuovo assetto indennitario, è stata calcolata rivalutando gli indennizzi per il periodo oggetto di valutazione 2023-2032 secondo un'ipotesi di variazione dell'indice Istat FOI.

Nella tabella sottostante si riporta il maggior onere derivante dall'ipotesi di variazione normativa per il decennio di stima 2023-2032.

Tab.3 – Maggior onere conseguente l'aggiornamento del *Punto Inail*
(importi in milioni di euro)

Anno	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Maggior onere	10,1	26,5	34,9	41,0	47,2	53,4	59,8	66,3	73,0	79,9

Per il 2023 si stima un maggior onere pari a circa 10 milioni di euro che dal 2032 raggiunge 80 milioni di euro circa.

Art. 22

L'Inail provvede all'attuazione con proprie risorse e senza oneri aggiuntivi per lo stato.

Art. 23

L'art. 180 del D.P.R. 30.6.1965 n. 1124 (Testo Unico) riconosce al lavoratore, che abbia subìto un evento lesivo e si trovi in condizioni di accertato bisogno, la possibilità di percepire un assegno mensile di incollocabilità.

I successivi interventi normativi (art. 10 Legge 5.5.1976 n. 248 e art. 1 della Legge 27.12.2006 n. 296 [*Legge Finanziaria 2007*]), volti al miglioramento della tutela delle prestazioni erogate dall'Inail, stabiliscono che l'assegno venga rivalutato annualmente secondo l'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) e venga erogato a partire dal mese successivo alla presentazione della richiesta da parte del lavoratore assicurato.

I requisiti per aver diritto alla prestazione economica sono:

- età non superiore a 65 anni;
- impossibilità a essere collocato in qualsiasi settore lavorativo, riconosciuta dagli Organismi competenti;
- grado di inabilità, per infortuni sul lavoro o malattie professionali, non inferiore al 34% riconosciuto dall'Inail secondo le tabelle allegate al T.U., per eventi verificatisi fino al 31 dicembre 2006;
- grado di menomazione dell'integrità psicofisica - danno biologico superiore al 20% riconosciuto secondo le tabelle allegate all'art. 13 del d.lgs. 38/2000, per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2007.

L'importo dell'assegno di incollocabilità in vigore dal 1°luglio 2022 è pari a 3.220,44 euro (D.M. 31.05.2022).

Nell'ipotesi che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, si elevi a 67 anni il limite massimo di età per percepire l'assegno di incollocabilità, si valutano gli oneri aggiuntivi per il primo decennio di applicazione 2023 -2032.

Per definire la platea degli aventi diritto a tale prestazione nel decennio interessato sono stati stimati i percettori di assegno di incollocabilità a tutto il 31.12.2022, che compiranno 67 anni di età nel periodo oggetto di stima (circa 1.500 percettori). Sulla base della serie storica degli assegni erogati si è altresì ipotizzata costante e pari a 100 unità, ciascuna delle future generazioni di aventi diritto, di cui circa il 50% compiranno 67 anni nel decennio. L'effettiva consistenza della platea interessata è stata definita considerando anche la sopravvivenza del collettivo Inail.

La spesa annua, sia a normativa vigente che secondo la proposta di variazione normativa, è stata calcolata rivalutando gli importi degli assegni per il periodo oggetto di valutazione 2023-2032 secondo un'ipotesi di variazione dell'indice Istat FOI.

La tabella che segue riporta l'onere annuo aggiuntivo previsto dalla proposta di variazione normativa.

Onere annuo aggiuntivo previsto

(importi espressi in migliaia di euro)

2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**	**2032**
797,3	804,1	826,4	851,1	895,1	924,1	937,7	923,9	897,1	831,5

Per il 2023 si stima un maggiore onere pari a circa 797 mila Euro che dal 2032 passa a 831 mila Euro.

Art. 24

In considerazione delle funzioni connesse:

1. all'incremento delle prestazioni erogate;
2. all'estensione della tutela assicurativa degli insegnanti e degli alunni delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado;
3. all'ampliamento della sorveglianza sanitaria ai lavoratori domestici;

4. al potenziamento degli interventi di prevenzione e sicurezza nei lavori e nelle attività a rischio connesse agli interventi PNRR (sui quali Inail interviene con accordi con i grandi gruppi industriali ai sensi dell'articolo 20 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79).

il comma 1 attribuisce all'INAIL la facoltà di procedere al reclutamento, con contratto a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° ottobre 2023, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e con corrispondente incremento della dotazione organica, un contingente di 280 unità di personale, con qualifica di dirigente medico di primo livello nella branca specialistica di medicina legale e del lavoro, di 40 unità di personale da inquadrare nell'area dei professionisti di primo livello, 35 infermieri e 190 unità di personale da inquadrare nell'Area dei funzionari dei contingenti di seguito riportato e del relativo onere.

In relazione alla quantificazione del trattamento economico sono stati considerati i valori del trattamento fondamentale come previsto dai CCNL di comparto, nonché l'anticipazione di cui all'articolo 1, comma 609 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e, per il solo anno 2023, dell'emolumento accessorio *una tantum* di cui all'articolo 1, comma 330 della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Tabella 1: trattamento economico per l'anno 2023

TABELLA DETTAGLIO TRATTAMENTO ECONOMICO (ANNO 2023)

CATEGORIA	STIPENDIO TABELLARE (x 13^ mensilità)	IVC ANNUALE (x 13 mensilità)	INDENNITA' DI ENTE (quota a carico del bilancio x 12 mensilità)	TOTALE TRATTAMENTO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI TRATTAMENTO FONDAMENTALE (38,38%)	**TOTALE TRATTAMENTO FONDAMENTALE LORDO ONERI RIFLESSI**	TRATTAMENTO ACCESSORIO	UNA TANTUM TRATTAMENTO ACCESSORIO (1,5% dello stipendio)	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI TRATTAMENTO ACCESSORIO (38,38%)	**TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO LORDO ONERI RIFLESSI**	**TOTALE TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO LORDO ONERI RIFLESSI**
MEDICI	37.758,80	188,76	-	37.947,56	14.564,27	**52.511,83**	39.936,49	566,41	40.502,90	15.545,01	**56.047,91**	**108.559,74**
PROFESSIONISTI I LIVELLO	40.583,77	202,93		40.786,70	15.653,94	**56.440,64**	29.945,41	608,79	30.554,20	11.726,70	**42.280,90**	**98.721,54**
FUNZIONARI (INCLUSI INFERMIERI)	25.460,42	126,36	62,76	25.649,54	9.844,29	**35.493,83**	15.448,61	381,91	15.830,52	6.075,75	**21.906,27**	**57.400,10**

Tabella 2: trattamento economico a regime

TABELLA DETTAGLIO ONERI ASSUNZIONALI (A REGIME)												
CATEGORIA	STIPENDIO TABELLARE (x 13^ mensilità)	IVC ANNUALE (x 13 mensilità)	INDENNITA' DI ENTE (quota a carico del bilancio x 12 mensilità)	TOTALE TRATTAMENTO FONDAMENTALE	ONERI RIFLESSI TRATTAMENTO FONDAMENTALE (38,38%)	**TOTALE TRATTAMENTO FONDAMENTALE LORDO ONERI RIFLESSI**	TRATTAMENTO ACCESSORIO	UNA TANTUM TRATTAMENTO ACCESSORIO (1,5% dello stipendio)	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI TRATTAMENTO ACCESSORIO (38,38%)	**TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO LORDO ONERI RIFLESSI**	**TOTALE TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO LORDO ONERI RIFLESSI**
MEDICI	37.758,80	188,76	-	37.947,56	14.564,27	**52.511,83**	39.936,49	-	39.936,49	15.327,62	**55.264,11**	**107.775,94**
PROFESSIONISTI I LIVELLO	40.583,77	202,93		40.786,70	15.653,94	**56.440,64**	29.945,41	-	29.945,41	11.493,05	**41.438,46**	**97.879,10**
FUNZIONARI (INCLUSI INFERMIERI)	25.460,42	126,36	62,76	25.649,54	9.844,29	**35.493,83**	15.448,61	-	15.448,61	5.929,18	**21.377,79**	**56.871,62**

Si riporta, di seguito, l'onere:

ONERE TRIMESTRE 2023					
Categoria	**Trattamento fondamentale**	**Trattamento accessorio**	**Trattamento economico complessivo unitario (lordo oneri 38,38%)**	**Unità**	**Costo complessivo**
MEDICI	37.947,56	40.502,90	108.559,75	280	30.396.730,00
PROFESSIONISTI I LIVELLO	40.786,70	30.554,20	98.721,54	40	3.948.861,60
FUNZIONARI (INCLUSI INFERMIERI)	25.649,54	15.830,52	57.400,11	225	12.915.024,75
TOTALE ANNUO					**47.260.616,35**
Totale trimestrale					**11.815.154,09**
ONERE A REGIME					
Categoria	**Trattamento fondamentale**	**Trattamento accessorio**	**Trattamento economico complessivo unitario (lordo oneri 38,38%)**	**Unità**	**Costo complessivo**
MEDICI	37.947,56	39.936,49	107.775,95	280	30.177.266,00
PROFESSIONISTI I LIVELLO	40.786,70	29.945,41	97.879,09	40	3.915.163,60
FUNZIONARI (INCLUSI INFERMIERI)	25.649,54	15.448,61	56.871,62	225	12.796.114,50
TOTALE					**46.888.544,10**

Alla relativa copertura si provvede a valere sul bilancio dell'Istituto.

*

Il comma 2 persegue l'obiettivo di equiparare il personale medico INAIL alle corrispondenti qualifiche del Servizio sanitario Nazionale. Al riguardo, si rappresenta che analoga operazione è stata già compiuta per i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA, ai sensi dell'art. 17 della legge n. 3 del 2018, come modificato dai commi 375 e 376 della legge n. 145 del 2018.

I Medici dipendenti dagli EPNE e, in particolare, dagli Istituti di rilievo cruciale per la Sanità del paese come INAIL e INPS, sono collocati nel comparto contrattuale della

Dirigenza delle Funzioni Centrali dal CCNQ Aree e Comparti del 13 luglio 2016. Il CCNL, triennio 2016-2018 li ha collocati all'interno della sezione dedicata ai Professionisti.

Vista la sostanziale coincidenza di ruolo, funzioni e attività di questo personale medico con l'omologo del SSN, già l'accordo attuativo dell'art 94 del CCNL 11 ottobre 1996 assicurava, sotto il profilo della valenza della funzione *"… una sostanziale omogeneità di trattamento rispetto al personale medico degli altri settori, ivi compreso in primo luogo quello del Servizio sanitario nazionale, tenendo anche conto delle esperienze maturate e delle realtà presenti nei contesti di riferimento nazionali ed europei*". In ottemperanza a tale proponimento, sono stati fin da allora previsti istituti normativi sovrapponibili a quelli del D. Lgs. 502/1992. All'art. 3, l'orario di lavoro è stato fissato a 38 ore settimanali, anziché 36 come per gli altri dipendenti del comparto. All'art. 4 sono state definite identiche modalità di aggiornamento professionale e espletamento di obblighi formativi (ECM). All'art. 8 è previsto l'esercizio della libera professione intramuraria, in applicazione delle normative richiamate dall' art. 94, comma 1, del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1994-97, purché non in contrasto con le finalità istituzionali dell'Ente.

Del resto, l'art. 13 della L. 222/1984, esplicitamente prevede che "*Al personale medico degli enti previdenziali si applicano integralmente gli istituti normativi previsti per i medici dalle norme di cui all'articolo 47 della legge 23 dicembre 1978, n. 833*".

Le previsioni contrattuali sono state confermate dalle discipline successive, ivi incluso il CCNL 2016-2018, la cui dichiarazione congiunta n. 11, prevede che "*con riferimento al personale dell'area medica degli enti pubblici non economici di cui alla sezione III, titolo III, capo II*, *le parti esprimono l'auspicio che, nei confronti di detto personale, sia possibile applicare, anche in forma sperimentale, istituti e disposizioni previste per i medici del servizio sanitario nazionale, nell'ambito degli strumenti di regolazione attivabili presso gli enti, nel rispetto del presente CCNL e delle relazioni sindacali da questo previste*".

La vigente disciplina contrattuale conferma inoltre quanto già previsto da tutte le precedenti in ambito di esercizio di attività libero professionale intramuraria (art. 100, comma 2, lettera b).

Nel sistema italiano di Welfare, l'Inail riveste un ruolo di primissimo piano per qualità e ampiezza del contributo offerto a garanzia della prestazione sanitaria e socio-sanitaria;

tutela assicurativa, prestazioni socio-sanitarie a sostegno del reddito, assistenza, cura, riabilitazione, reinserimento lavorativo, ricerca, leadership tecnica, culturale e organizzativa nella attuazione delle politiche di prevenzione: questi e altri ancora sono gli ambiti della sua azione, garantita da un organico di 668 medici funzionari, distribuiti in unità territoriali a presidio di ogni Provincia, in un sistema largamente integrato con quello sanitario regionale. L'Istituto assicuratore pubblico svolge, dunque, un ruolo socio-sanitario centrale nel Paese, integrando e vicariando molte funzioni essenziali al Sistema Sanitario, tra cui la stessa tutela assicurativa pubblica dei suoi operatori.

Si tratta di Medici dipendenti pubblici con un profilo professionale, obblighi deontologici, formativi e assicurativi in tutto e per tutto identici ai colleghi del SSN.

Il reclutamento del medico EPNE avviene con pubblico concorso, ai sensi del DPR 483/97, o con conferimento di incarico di responsabilità di Struttura Complessa, ai sensi del DPR 484/97, come per il SSN (peraltro, Il DPR 484/97 riconosce l'equipollenza del servizio prestato in INAIL con quello prestato presso il Servizio Sanitario Nazionale). I medici EPNE sono vincolati ai medesimi obblighi di formazione continua (ECM) e alla medesima disciplina della attività libero-professionale dei colleghi del SSN; unici tra tutti profili professionali EPNE, i medici sono tenuti a un orario di lavoro di 38 ore settimanali in assoluta coincidenza con le previsioni proprie della dirigenza medica del SSN; nel SSN sono strutturate le attività di Medicina Legale e del Lavoro che svolgono funzioni specialistiche per natura identiche a quelle del medico EPNE e che richiedono un identico percorso universitario di formazione (Laurea in Medicina e Chirurgia e successiva Scuola di Specializzazione); sono previsti incarichi di direzione di struttura semplice e complessa, adeguamento della indennità di posizione al compimento del quinto anno e quindicesimo anno di servizio come nel SSN.

È altresì un fatto, tuttavia, che le figure professionali sulle quali si incardina l'azione sociosanitaria dell'Ente ricevano un inquadramento contrattuale difforme e non paritetico rispetto ai colleghi del SSN, incoerente pure rispetto alle previsioni della legge di riordino del 1978.

Nel corso del periodo emergenziale si sono susseguiti gli interventi normativi a sostegno delle strutture e del personale del SSN che non si riverberano sulla sezione EPNE e finiscono con il divaricare il differenziale salariale.

In attuazione di quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, ha dettato specifica disciplina per i predetti dirigenti.

Alla luce di quanto precede, in linea con l'equiparazione già effettuata nei confronti dei dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA, appartenente al medesimo comparto di contrattazione del personale medico INAIL, con la presente proposta normativa si estende, a quest'ultimo personale, l'applicazione integrale degli istituti normativi ed economici previsti per la Dirigenza Medica del Sistema Sanitario Nazionale.

Ai fini della quantificazione del relativo onere, la dotazione organica dei medici di primo livello tiene conto delle unità incrementali del comma 1.

E' stato, pertanto, considerato il differenziale dello stipendio tabellare e dell'indennità di esclusività:

STIPENDIO TABELLARE

LIVELLO		DOTAZIONE ORGANICA	MISURE INAIL		MISURE SSN		DIFFERENZA ANNUALE	COSTO AGGIUNTIVO
			IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUALE		
I LIVELLO TEMPO PIENO		836	2.919,04	37.947,56	3.481,60	45.260,77	7.313,21	6.113.843,56
II LIVELLO TEMPO PIENO		112	3.640,43	47.325,59	3.481,60	45.260,77	- 2.064,82	- 231.259,84
		948						**5.882.583,72**
						LORDO ONERI RIFLESSI 38%		**8.117.965,53**

Si riporta, inoltre, la quantificazione del differenziale dell'onere per l'indennità di esclusività, già corrisposta al personale INAIL, come confermato dall'articolo 19-bis del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito dalla legge 21 maggio 2021, n. 69. Il differenziale tiene conto dell'incremento del 27% dell'indennità di esclusività, per i Dirigenti Sanitari del SSN, recato dall'articolo 1, comma 407 della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

INDENNITA' DI ESCLUSIVITA'								
LIVELLO		DOTAZIONE ORGANICA	MISURE INAIL		MISURE SSN		DIFFERENZA ANNUALE	COSTO AGGIUNTIVO
			IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUALE		
I LIVELLO TEMPO PIENO		836	953,46	12.394,98	1.035,51	13.461,58	1.066,60	891.677,60
II LIVELLO TEMPO PIENO		112	1.271,04	16.523,52	1.421,02	18.473,29	1.949,77	218.374,24
TOTALE		**948**						**1.110.051,84**
						CON INCREMENTO 27%		**1.409.765,84**
						LORDO ONERI RIFLESSI 38%		**1.945.476,85**

Considerato che, ai sensi dell'art. 90 del CCNL della dirigenza sanitaria, ai titolari di struttura complessa va corrisposta l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa, nell'importo annuo pari ad euro 10.218,00, si riporta di seguito l'onere complessivo per l'incremento del fondo.

Indennità per incarico di struttura complessa		
Importo CCNL	**n. unità**	**Totale**
10.218,00	112	1.144.416,00
Lordo oneri 38,38%		**1.579.294,08**

Si ritiene, poi, che in prima applicazione gli incarichi in essere potranno essere ricondotti alle nuove tipologie da prevedere nel contratto collettivo. Relativamente ai valori complessivi della retribuzione di posizione gli stessi saranno adeguati nei limiti delle risorse previste nel Fondo dell'Area Medica.

La somma degli oneri sopra indicati ammonta, pertanto ad euro 11.642.736,47

RIEPILOGO	
MAGGIORE ONERE STIPENDIO TABELLARE	**8.117.965,53**
Maggior oner indennità di struttura complessa	**1.579.294,08**
MAGGIORE ONERE INDENNITA' ESCLUSIVITA'	**1.945.476,85**
TOTALE MAGGIORE ONERE	**11.642.736,47**

Relativamente al triennio 2019-2021, si rappresenta che l'articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come integrato dall'art. 1, comma 959, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, ha stanziato risorse in modo tale da assicurare incrementi retributivi pari al 3,78% a regime.

RIEPILOGO		
MAGGIORE ONERE STIPENDIO TABELLARE		**8.117.965,53**
Maggior oner indennità di struttura complessa		**1.579.294,08**
MAGGIORE ONERE INDENNITA' ESCLUSIVITA'		**1.945.476,85**
TOTALE MAGGIORE ONERE		**11.642.736,47**
Rinnovo triennio 2019-2021 (3,78)		**440.095,44**
ONERE COMPLESSIVO		**12.082.831,91**

Pertanto, l'onere complessivo comprensivo del predetto incremento ammonta ad euro 12.082.831,91, cui si provvede a valere sul bilancio dell'Istituto.

Art. 25

La proposta normativa in questione non introduce nuovi o maggiori oneri finanziari a carico del Bilancio dello Stato.

La copertura finanziaria è infatti assicurata dalle risorse del Piano Nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo +, approvato dalla Commissione europea con decisione C(2022) 9030 in data 1.12.2022.

Sul PN in questione è stanziato, sulla Priorità 3 *Nuove competenze per le transizioni digitale e verde*, l'importo complessivo di circa 800 milioni di euro.

La copertura finanziaria, in un'ottica di pieno impiego delle risorse, è altresì individuata nel Programma Operativo Complementare POC SPAO il quale peraltro è in fase di riprogrammazione ai sensi dell'art. 242, comma 2, del DL 34/2020, al fine di introitare le risorse nazionale rese disponibili a seguito del finanziamento al 100% da parte della Commissione europea intervenuto negli ultimi anni contabili.

La copertura finanziaria è altresì garantita dall'impego di eventuali economie delle risorse destinate già all'intervento, afferenti al Programma operativo nazionale, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, Sistemi di Politiche Attive per Occupazione (PON SPAO). Al riguardo, in base ai dati di monitoraggio della prima attuazione del fondo, si può stimare un minore utilizzo delle risorse assegnate ai singoli datori di lavoro, di circa il 10%.

Art. 26

L'articolo 26 dispone, al comma 1, l'integrazione del Fondo nazionale per le politiche migratorie, di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di un importo pari a euro 2.427.740 per l'anno 2023.

Il D.P.C.M. del 28 marzo 2022, che disciplina la protezione temporanea in Italia per le persone fuggite dall'Ucraina a causa dell'invasione russa e arrivate in Italia, ha previsto, all'art. 8 (Disposizioni finali e finanziarie) "che agli oneri derivanti dall'attuazione dell'art. 2, commi 3 e 4, pari a complessivi € 2.427.740,00 per ciascuno degli anni 2022 e 2023, di cui € 2.132.200,00 annui relativi al comma 3 ed € 295.540,00 annui relativi al comma 4, si provvede, a valere sul Fondo nazionale per le politiche migratorie di cui all'art. 45 del TUI". A tal proposito, si specifica che il capitolo di spesa n. 3783 denominato "Fondo nazionale per le politiche migratorie", di cui risulta titolare la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, riceve una dotazione finanziaria annua pari ad € 10.000.000,00. La norma si riferisce alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione dell'art. 2, commi 3 e 4, dello stesso D.P.C.M. del 28 marzo 2022 con cui vengono disciplinate le modalità del rilascio del permesso di soggiorno di durata annuale agli sfollati provenienti dall'Ucraina da parte del Questore del luogo in cui la persona è domiciliata, ai fini della protezione temporanea degli stessi.

Art. 27

Il decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, all'art. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, avente ad oggetto "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno alle famiglie per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico*", ha introdotto il c.d. "bonus trasporti", quale misura di sostegno al reddito e di contrasto all'impoverimento delle famiglie conseguente alla crisi energetica globale.

L'articolo 27 del decreto -legge 9 agosto 2022 n. 115, convertito con modificazioni dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, ha modificato il suddetto articolo 35, aumentando il precedente finanziamento a 180 milioni di euro per l'anno 2022.

L'articolo 12 del decreto-legge 23 settembre 2022 n. 144 ha rifinanziato il Fondo destinato all'erogazione del bonus trasporti con l'incrementato di ulteriori 10 milioni di euro per l'anno 2022.

Infine, l'articolo 3, comma 14, del decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6, ha limitato la disponibilità complessiva del Fondo bonus trasporti, con la riduzione di 50 milioni, portando, in definitiva, l'ammontare del fondo in questione a 140 milioni.

Alla data del 1° marzo 2023, a fronte di 2461 istanze pervenute al 28 febbraio 2023, è stata riscontrata la legittimità di 1834 richieste di rimborso, per una spesa di euro 142.715.342,05, di cui 70.273.044,48, già liquidate (decreto direttoriale n. 40/275 del 19 ottobre 2022, decreto direttoriale n. 40/326 del 15 novembre 2022, decreto direttoriale n. 40/393 del 07 dicembre 2022).

Risultano, peraltro, in fase di istruttoria n. 3 ulteriori istanze, per un onere pari ad euro 15.318, 23.

Considerato lo stanziamento previsto a legislazione vigente e le istanze pervenute oltre il 31 dicembre 2022 e fino al 28 febbraio 2023, si evidenzia, dunque, l'impossibilità di poter liquidare tutte le somme correttamente rendicontate, stante il superamento del limite di spesa per l'anno 2022, per l'importo di euro 2.730.660,28 (= 142.715.342,05 + 15.318,23 – 140.000.000).

Con l'emendamento in esame, pertanto, si propone di utilizzare, nei limiti del predetto importo, le risorse previste, per il 2023, dall'articolo 4 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, anche per le richieste di rimborso presentate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relativamente all'anno 2022, entro il 28 febbraio 2023.

Art. 28

L'intervento non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ma esclusivamente una estensione, in coerenza con le finalità del Fondo in parola, dei suoi possibili utilizzi.

Art. 29

La proposta normativa allegata intende riconoscere la maggiorazione di cui all'art 4 comma 8 del decreto legislativo 230 del 2021, prevista per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, per i minori appartenenti a nuclei ove, al momento della presentazione della domanda è presente un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto.

Attualmente la maggiorazione di cui all'art. 4 comma 8, è riconosciuta per ciascun figlio minorenne presente in nuclei in cui entrambi i genitori sono percettori di reddito da lavoro, in misura pari, nel 2022, a 30 euro mensili per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro, e si riduce gradualmente per livelli di ISEE superiori fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a 40.000 euro (o in mancanza di ISEE).

Secondo quanto disposto, tale maggiorazione verrebbe riconosciuta dal primo gennaio 2023 per ciascun figlio minore anche per le situazioni in cui l'unico genitore presente sia titolare di reddito da lavoro e l'altro risulti deceduto, ma titolare di reddito da lavoro al momento del decesso.

La platea dei possibili beneficiari è stata ricavata a partire dai dati presenti negli archivi amministrativi INPS relativi all'Assegno Unico Universale, con riferimento al periodo di competenza marzo-dicembre 2022.

I minori che hanno ricevuto l'assegno unico nel periodo di osservazione per i quali risulta la presenza di un solo genitore, poiché l'altro risulta deceduto, sono pari circa a 80mila al mese: di questi circa 60mila sono orfani di padre e 20mila di madre. Ipotizzando in via cautelativa che per il primo aggregato i padri deceduti risultavano tutti titolari di reddito da lavoro autonomo o dipendente, mentre le madri decedute solo per il 60%, e considerando il numero di percettori stabile e il riconoscimento della misura massima della maggiorazione per tutti i mesi dell'anno, la stima dell'onere per il triennio 2023-2025 è esposto nel prospetto che segue.

anno	Numero figli beneficiari della maggiorazione	Onere annuo della maggiorazione (milioni di euro)

2023	72.000	*28,0*
2024	72.000	*30,2*
2025	72.000	*32,7*

Art. 30

La disposizione in esame non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 31

L'articolo 13 della legge 1338 del 1962 disciplina la regolarizzazione dei periodi contributivi caduti in prescrizione dando facoltà al datore di lavoro di costituire, tramite la corresponsione della riserva matematica, una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione che spetterebbe al lavoratore in relazione ai contributi omessi (comma 1).

La norma concede inoltre la possibilità al lavoratore di sostituirsi al datore di lavoro quando non possa ottenere da quest'ultimo la costituzione della rendita (comma 5); tale facoltà sussiste anche nel caso in cui il lavoratore abbia già ottenuto la pensione e può essere esercitata dai superstiti del lavoratore.

La legge non prevede una specifica disposizione sulla scadenza della facoltà di costituzione della rendita vitalizia; tuttavia, va evidenziato che la Suprema Corte ha recentemente confermato che, in base al principio di certezza del diritto, sussiste un termine finale entro il quale il lavoratore interessato può esercitare il diritto potestativo a vedersi costituire la rendita di cui all'art.13 della legge n.1338 del 1962, per i contributi omessi e tale prescrizione non può essere che quella ordinaria decennale (sentenza a Sez. Unite, del 14 settembre 2017 n.21302).

Le strutture territoriali dell'INPS, in assenza di istruzioni amministrative a livello centrale e sulla base delle indicazioni fornite dalle Avvocature distrettuali che eccepivano la prescrizione del diritto alla costituzione della rendita vitalizia, hanno agito in modo non uniforme rispetto ai termini di prescrizione.

La disposizione in esame istituisce un nuovo diritto in capo al lavoratore per consentire la costituzione della rendita vitalizia successivamente alla scadenza dei termini prescrizionali. Il comma 2 della norma introdotta intende modificare l'art.31 della legge 24 maggio 1952, n.610, precisando le regole di calcolo dell'onere secondo l'art. 4 del decreto legislativo n.184 del 1997 confermando il criterio di riparto enunciato nel regio decreto-legge 3 marzo 1938, n.680.

In ogni caso la proposta normativa, confermando la possibilità di esercitare la facoltà di riscatto oltre i termini prescrizionali, segue la stessa modalità applicativa concessa nel corso del tempo dall'INPS e per tale motivo dalla medesima non derivano nuovi o maggiori oneri.

Art. 32

La norma non comporta oneri per la Pubblica Amministrazione, in quanto regola esclusivamente modalità di trasferimento di risorse fra Enti della PA. Viceversa, la modifica del tasso di rendimento annuo riconosciuto sui contributi, che viene posto in linea con quello riconosciuto dal sistema pensionistico contributivo (media quinquennale del PIL) invece del 4,5% assicura la neutralità rispetto agli equilibri interni a ciascuna gestione, che vede aumentare o ridurre il valore attuale dei benefici pensionistici riconosciuti dello stesso aumentare delle somme trasferite. Analogo risultato è ottenuto anche per le contribuzioni legate a residui periodi nei quali opera il sistema retributivo, attraverso la previsione che le somme trasferite costituiscano la riserva matematica sulla base della quale calcolare l'incremento della prestazione riconosciuta, senza oneri aggiuntivi per la gestione ricevente e superando il sistema precedente che metteva a carico del lavoratore che chiedeva la ricongiunzione la differenza, che risulta ora azzerata.

Art. 33

L'attuale regime sanzionatorio per l'omesso versamento delle ritenute di cui all'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, prevede:

- per importi superiori a 10.000 euro la reclusione fino a 3 anni e una multa fino a 1.032;

- per importi fino a 10.000 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.

Il datore di lavoro non è punibile, né soggetto alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

La disposizione in esame intende mitigare la sanzione amministrativa da irrogare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo fino a euro 10.000 annui applicando una sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo.

Dai dati forniti dalla DC entrate dell'Istituto risulta che le omissioni fino a tutto il 2019 notificate ma non sanate nei tre mesi successivi e non superiori a 10.000 euro sono circa 1.035.000. L'importo medio omesso risulta di circa 465 euro.

La norma che si intende modificare sta trovando una prima applicazione ma allo stato non ci sono consolidati effetti nei tendenziali di finanza pubblica, anche in considerazione del fatto che le sanzioni vengono conteggiate nel bilancio dell'Istituto solo al momento dell'incasso e non al momento dell'accertamento del relativo credito.

Tra l'altro si consideri che l'attuale regime sanzionatorio particolarmente severo rende poco probabile l'incasso di importi consistenti soprattutto in periodi di difficoltà economica, diversamente con sanzioni più moderate si renderebbe più esigibile il credito con effetti finanziari migliorativi.

Pertanto, si ritiene che la disposizione non produca effetti negativi per la finanza pubblica in termini di minori entrate.

Art. 34

La disposizione apporta modifiche alla disciplina prevista per la deduzione dal reddito complessivo, ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dei contributi previdenziali versati in relazione agli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare (art 10, comma 2 del TUIR), innalzando il limite vigente di 1.549,37 euro a 3.000 euro.

Mediante elaborazioni effettuate sui dati delle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche relative all'anno d'imposta 2019, sulla base della distribuzione di dette spese, si stima che l'incremento del limite da 1549,37 a 3.000 euro determini una ulteriore spesa deducibile di circa 148 milioni di euro.

Applicando un'aliquota marginale media del 40%, si stima una variazione di gettito IRPEF di competenza annua di -**59,2** milioni di euro e di **-2,6** e **-1,0** milioni di euro rispettivamente di addizionale regionale e comunale, per un costo complessivo di circa **-62,8** milioni di euro.

Di seguito l'andamento finanziario, considerando l'entrata in vigore della norma a decorrere dal 2023:

	2023	**2024**	**2025**
IRPEF	0,0	-103,6	-59,2
Addizionale regionale	0,0	-2,6	-2,6
Addizionale comunale	0,0	-1,3	-1,0
Totale	**0,0**	**-107,5**	**-62,8**

In milioni di euro

Art. 35

Dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica trattandosi di intervento normativo di carattere ordinamentale.

Art. 36

Contratto di espansione interprofessionale per aziende oltre i 50 dipendenti Proroga per gli anni 2024 e 2025

Modifica commi 1, 1-ter e 5-bis

Per gli anni dal 2022 al 2025 viene ampliato il limite minimo di unità lavorative in organico per le aziende che possono richiedere l'accesso al trattamento di agevolazione all'esodo:

tale limite non può essere inferiore a 50 unità calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Qualora, il datore di lavoro si impegni ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso alla stipula del contratto di espansione, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro opera per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpI al lavoratore.

Ipotesi di lavoro e stima degli oneri

Il quadro macroeconomico di riferimento è quello delineato sulla base dei parametri contenuti nella NADEF di novembre 2022.

Si prevedono nuovi o ulteriori oneri per la finanza pubblica derivanti dall'ampliamento della platea delle aziende e dell'estensione temporale dell'applicazione della norma.

Ai fini della valutazione si è ipotizzata una platea complessiva di 17.400 lavoratori rientranti nel campo di applicazione del comma 5-bis, articolo 41 del d.lgs. 148/2015, che a partire da giugno 2023 dà luogo ai seguenti contingenti annuali: 1.000 lavoratori per un periodo di spettanza teorica della NASPI di 24 mesi, e 4.800 lavoratori appartenenti ad aziende con più di 1.000 addetti per un periodo di 36 mesi. Per questi ultimi si suppone che le aziende di appartenenza si impegnino ad effettuare almeno una assunzione ogni tre lavoratori che abbiano prestato consenso al contratto di espansione, e che pertanto possano ottenere la riduzione dei versamenti per ulteriori 12 mesi.

La platea dei lavoratori è stata individuata selezionando complessivamente una percentuale di circa il 4% dei lavoratori delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti e che si trovano ad oggi a non più di 60 mesi dal raggiungimento dei requisiti di pensionamento.

Con riferimento al collettivo in esame la retribuzione media mensile considerata è pari a circa 2.850 euro e l'importo della prestazione è pari all'importo massimo teorico di NASPI rivalutato al tasso di inflazione desunto dal quadro macroeconomico programmatico, per ciascuno degli anni di applicazione della norma (dal 2023 al 2025). L'importo massimo teorico di NASpI iniziale (anno 2023) è pari a 1.460 euro, il corrispondente valore iniziale della copertura figurativa (art. 12 D.Lgs 22/2015) utilizzato per le proiezioni è pari a 674,6 euro.

I maggiori oneri per la finanza pubblica in milioni di euro sono riportati nella tabella che segue:

Stima dei maggiori oneri derivanti dalla modifica art. 41 commi 1 e 5, dl 148/2015 (Contratto di espansione ad aziende con organico superiore a 50 dipendenti, anni 2023-2025 *(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)*

(Importi in milioni di euro)

Anno	Maggior onere derivante dalla variazione normativa
2023	- 1,3
2024	- 92,8
2025	- 183,8
2026	- 219,6
2027	- 134,2
2028	- 31,5

Per quanto riguarda l'erogazione delle prestazioni previste dal comma 5-bis, al termine del periodo di NASPI non emergono nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica essendo le stesse totalmente a carico del datore di lavoro.

Modifica comma 7

L'intervento, di cui al comma 7 dell'articolo 41 del D. Lgs 148/2015, è prorogato per gli anni 2024 e 2025 in favore delle aziende che occupano oltre 50 dipendenti per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.

Di seguito sono elencate le basi tecniche e le ipotesi di lavoro utilizzate al fine di individuare la numerosità della potenziale platea rientrante nel campo di applicazione della norma in esame.

Basi tecniche desunte dagli archivi dell'INPS per l'anno 2019

- N° aziende con n° dipendenti superiore a 50 = 20.139
- N° complessivo di lavoratori in aziende con n° dipendenti superiore a 50 = 4.322.000
- Retribuzione media annua = 35.600 euro
- N° aziende con n° dipendenti superiore a 50 che hanno utilizzato CIGS = 684
- N° complessivo di lavoratori in aziende con n° dipendenti superiore a 50 che hanno utilizzato CIGS = 321.700

Ipotesi di lavoro e stima degli oneri

Ai fini della riqualificazione professionale dei lavoratori dipendenti dalle aziende sopra individuate dagli archivi INPS, sono stati considerati come rientranti nel campo di applicazione solo i lavoratori con una età compresa tra i 45 e i 57 anni che sono risultati pari a circa 1.643.600. Sono pertanto stati esclusi sia i lavoratori più giovani, che presumibilmente da un punto di vista professionale risultano più aggiornati, che gli ultra 57-enni che rientrerebbero nel campo di applicazione del comma 5 dell'art 26-quater del Dl 34/2019.
Sia le retribuzioni riferite alla specifica classe di lavoratori (35.600 euro annui per l'anno 2019) che l'importo massimo di integrazione salariale è stato opportunamente rivalutato sulla base dei parametri contenuti nella NADEF 2022. Si è ipotizzata una percentuale di adesione del 2,5% considerando che, plausibilmente, le aziende di piccole dimensioni ricorreranno con una frequenza minore allo strumento rispetto alle aziende più grandi. Sulla base di quanto sopra riportato, si è potuto quindi individuare una platea massima annua rientrante nel campo di applicazione della norma in esame stimata in circa 41.000 lavoratori (considerando il 30% di riduzione media dell'orario di lavoro).

La tabella seguente riporta gli oneri derivanti dalla proroga 2024 e 2025 del comma 7 dell'art. 41 del D. Lgs 148/2015 per aziende sopra a 50 dipendenti:

Contratto di espansione per aziende oltre 50 dipendenti Proroga per gli anni 2024 e 2025

Oneri per prestazioni e coperture figurative

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(importi in milioni di euro)

Anno	Numero beneficiari	Oneri az. sopra a 50 dip.		
		Prestazioni	Coperture figurative	Totale
2024	41.000	-97,3	-75,4	-172,7
2025	82.000	-298,6	-232,5	-531,1
2026	41.000	-208,1	-159,2	-367,3
2027		0,0	0,0	0,0
2028		0,0	0,0	0,0

L'onere complessivo derivante dalla norma in esame è riportato nella tabella seguente:

Riepilogo effetti finanziari

(indebitamento netto; - effetti negativi per la finanza pubblica; + effetti positivi per finanza pubblica; valori in mln di euro)						
	2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Maggiori oneri per prestazioni						
(a) CIGS	0,0	-97,3	-298,6	-208,1	0,0	0,0
(b) NASPI	-0,8	-43,5	-103,9	-129,4	-76,5	-17,7
(c= a+b) Totale maggiori oneri	-0,8	-140,8	-402,5	-337,5	-76,5	-17,7
d) Maggiori entrate contributive lorde	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
e) Effetto fiscale indotto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
(f = c+d+e) Effetto complessivo IN	**-0,8**	**-140,8**	**-402,5**	**-337,5**	**-76,5**	**-17,7**

(saldo netto da finanziare; -effetti negativi per la finanza pubblica; + effetti positivi per la finanza pubblica; valori in mln di euro)						
	2023	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Maggiori oneri per prestazioni e contribuzione figurativa						
(a) CIGS	0,0	-172,7	-531,1	-367,3	0,0	0,0
(b) NASPI	-1,3	-92,8	-183,8	-219,6	-134,2	-31,5
(c= a+b) Totale maggiori oneri	-1,3	-265,5	-714,9	-586,9	-134,2	-31,5
d) Minore spesa per maggiori entrate contributive	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
e) Effetto fiscale indotto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
(f = c+d+e) Effetto complessivo su SNF	**-1,3**	**-265,5**	**-714,9**	**-586,9**	**-134,2**	**-31,5**

Maggiori entrate contributive lordo fisco	0	0	0	0	0	0
Maggiori entrate contributive netto fisco	0	0	0	0	0	0

Art. 37

La disposizione non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica, perché restano fermi gli impegni di spesa già autorizzati e i contingenti di lavoratori già previsti nei contratti di espansione originariamente stipulati.

Art. 38

Dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica trattandosi di norma di mera semplificazione procedimentale.

Art. 39

Dalle novelle normative introdotte dalla norma, modificativa del d.lgs. 36/2021, non discendono maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 40

Le modifiche normative non comportano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 41

Una specifica rilevazione effettuata dall'ANPAL ha fornito indicazioni sul contingente degli ingressi in Garanzia Giovani di individui di età inferiore a 30 anni verificatisi negli anni 2020 e 2021 e su quanti di questi risultino avere un rapporto di lavoro in essere alla data della rilevazione (28 febbraio u.s.); sono state inoltre fornite indicazioni in merito alla distribuzione per tipologia contrattuale di tali nuovi rapporti di lavoro al momento del loro avvio.

Si è a questo punto formulata l'ipotesi che nel 2023 ci possano essere circa 70.000 nuove assunzioni di giovani under 30, delle quali il 56% (39.000 individui) con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante, tipologie previste dalla norma in esame.

La stima dell'onere derivante dall'applicazione di questa disposizione normativa è stata quindi effettuata formulando una serie di ipotesi e più precisamente:

- si è considerato che soltanto il 70% della platea individuata rientri nelle specifiche condizioni richieste dalla norma;
- che vi sia un effetto attrattivo per l'incentivo proposto quantificabile in un ulteriore 30% di assunzioni;
- che della platea così determinata, soltanto il 10% non benefici di altri esoneri;

- che vi sia l'uniforme distribuzione delle assunzioni nell'intervallo temporale interessato.

Visto che le assunzioni possono avvenire dal primo giugno e fino alla fine dell'anno corrente, si sono prese in considerazione le sole assunzioni relative ai sette mesi validi ai fini della fruizione del beneficio.

Sul fronte delle retribuzioni, non avendo a disposizione dati specifici, si è fatto ricorso alle informazioni presenti negli Osservatori Statistici dell'Inps e relative ai lavoratori dipendenti ed ai lavoratori in somministrazione. Più nello specifico, sono stati rilevati i dati sulle retribuzioni per i contratti a tempo indeterminato, distintamente per qualifica e per classe di età, arrivando così a determinare un importo medio mensile per il 2021 pari a 1.300 euro, rivalutato sulla base dei parametri contenuti nella NADEF 2022.

Dal momento che la norma proposta specifica che l'incentivo si applica ai datori di lavoro per dodici mesi, nella stima dell'onere non sì è tenuto conto della tredicesima mensilità di retribuzione.

Sono stati, infine, considerati gli effetti fiscali derivanti dall'applicazione dell'incentivo in esame utilizzando una aliquota media del 23%.

Nella tavola che segue sono riportati gli oneri a carico della finanza pubblica, al lordo ed al netto degli effetti fiscali.

Onere derivante dall'incentivo del 20% o del 60% ai datori di lavoro per assunzioni di giovani svantaggiati under 30 NEET registrati al PON-IOG, formalizzate da giugno a dicembre 2023

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Onere per incentivo del 20% a favore del datore di lavoro con esonero Lordo effetti fiscali	Onere per incentivo del 60% a favore del datore di lavoro senza esonero Lordo effetti fiscali	Onere totale per incentivo a favore del datore di lavoro Lordo effetti fiscali	Effetti fiscali per il datore di lavoro	Onere totale per incentivo a favore del datore di lavoro Netto effetti fiscali

2023	-18,3	-6,1	-24,4	0,0	-24,4
2024	-46,0	-15,3	-61,3	9,5	-51,8
2025	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0
2026	0,0	0,0	0,0	-9,9	-9,9
2027	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2028	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2029	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2030	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2031	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2032	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Al comma 6 la disposizione prevede che, per l'anno 2023, le risorse non utilizzate disponibili nel Programma Next Generation EU affluite al Programma Operativo Nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione possono essere utilizzate alla copertura degli oneri derivanti dai commi 10 e 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, nonché dai commi 297 e 298 dell'articolo 1, della legge n. 197, del 29 dicembre 2022.

Tali risorse si rendono disponibili considerato che la decontribuzione prevista dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 non ha completamente assorbito le risorse del programma Next Generation EU.

Non è possibile effettuare una consuntivazione sulle risorse disponibili dal programma previsto per 4.000 milioni di euro (risorse del Fondo previsto dai commi da 1037 a 1050) pertanto è stata predisposta una stima prudenziale sulla base dell'osservazione statistica dei rapporti di lavoro incentivati nell'anno 2021 secondo le regole di finanziamento ammesse dai regolamenti europei ed estesa ai rapporti incentivati nell'anno 2022. Per l'anno 2021 risulterebbero finanziabili 1.673 milioni di euro, per l'anno 2022 1800 milioni di euro. Complessivamente la spesa finanziabile con risorse comunitarie risulterebbe pari a 3.473 milioni di euro. Ove fosse consolidata la tipologia dei rapporti incentivati anche per l'anno 2022, le risorse residue sarebbero pari a 528 milioni di euro.

Art. 42

La proposta normativa non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto per l'intervento de quo è già previsto un finanziamento a regime pari ad euro 20.014.762 annui a decorrere dal 2022.

Art. 43

I provvedimenti proposti non prevedono costi aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato e favoriscono la piena attuazione delle disposizioni sul cosiddetto "rientro dei cervelli" come rinnovate e modificate dalla legge di bilancio 2022 (art. 1 comma 763, legge 30 dicembre 2021, n. 234). Rimuovendo infatti alcuni vincoli salariali imposti dal Codice del Terzo Settore (Dlgs 117/2017), si permetterebbe agli ETS che operano nell'ambito della ricerca (biomedica e non solo) di attrarre dall'estero personale di elevata professionalità.