

Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48 “Decreto Lavoro”

Nota di approfondimento

Linea Benchmarking Nazionale ed Internazionale
Direzione Studi e Ricerche

Maggio 2023

INDICE

DECRETO LEGGE 4 MAGGIO 2023, N. 48 – cd. “Decreto Lavoro”. Nota di approfondimento.....	3
Articoli 1-13. Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro.....	6
Art. 14. Modifiche al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81	28
Art. 15. Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell’attività ispettiva.....	28
Art. 17. Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento	29
Art. 19. Fondo Nuove Competenze	32
Art. 21. Fondo di rotazione.....	32
Art. 22. Maggiorazione dell’Assegno Unico e Universale.....	33
Art. 24. Disciplina del contratto di lavoro a termine	33
Art. 25. Modifica all’art. 41 del Decreto Legislativo n. 148/15.....	34
Art. 26. Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro	35
Art. 27. Incentivi all’occupazione giovanile	35
Art. 28. Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità	37
Art. 30. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e di riorganizzazione.....	38
Art. 39. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti.....	38
Art. 40. Misure fiscali per il welfare aziendale	39

DECRETO LEGGE 4 MAGGIO 2023, N. 48 – cd. “Decreto Lavoro”. Nota di approfondimento

Il Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” (cd. “Decreto Lavoro”), è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 ed entrato in vigore dal giorno successivo (5 maggio 2023)¹. Il provvedimento si affianca ad uno schema di Disegno di Legge Lavoro, non ancora pubblicato alla data di stesura del presente approfondimento, che prevede (tra l’altro) disposizioni per un più efficace contrasto al caporalato in agricoltura, modifiche in materia di: somministrazione di lavoro (eliminati i limiti percentuali relativi alle assunzioni con il contratto di apprendistato in regime di somministrazione e quelli quantitativi in caso di somministrazione a tempo indeterminato di specifiche categorie di lavoratori); sospensione della cassa integrazione (estesa la disciplina di riferimento anche ai rapporti di lavoro di durata pari o inferiore a sei mesi per le giornate di lavoro effettuate); durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato (un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, con tale periodo comunque non inferiore a due giorni); modifica della disciplina della ricongiunzione ai fini previdenziali dei periodi assicurativi per i lavoratori dipendenti, autonomi e liberi professionisti (allineato il rendimento previsto a quello offerto dal sistema contributivo, pari alla media quinquennale del tasso di crescita del PIL).

Parallelamente, l’Esecutivo è in procinto di attuare, tramite Disegno di Legge, una disciplina organica che definisce le disposizioni per la revisione del sistema degli incentivi alle imprese, al fine di rimuovere gli ostacoli al pieno dispiegamento di efficacia dell’intervento pubblico a sostegno del tessuto produttivo attuato mediante le politiche di incentivazione, garantendone una migliore pianificazione, organizzazione e attuazione e rafforzandone la capacità di perseguimento degli obiettivi di piena coesione sociale, economica e territoriale. Ciò attraverso la ricognizione e il coordinamento delle misure agevolative esistenti, nonché in un’ottica di semplificazione amministrativa e burocratica che ne agevoli il ricorso².

Il testo del “Decreto Lavoro” è composto da 45 articoli, suddivisi in 5 Capi. Interviene, come specificato nel comunicato stampa del Governo Italiano³, con misure volte a:

- ridurre il cuneo fiscale, per la parte contributiva, nei confronti dei lavoratori dipendenti con redditi fino a 35 mila euro lordi annui;
- contrastare la povertà e l’esclusione sociale, con particolare attenzione per le famiglie al cui interno siano presenti soggetti fragili, minori o anziani;

¹ Per ulteriori approfondimenti sul Decreto Legge n. 48/23, è possibile consultare la scheda di riferimento predisposta nell’ambito della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=2362cbb7-139d-4ec4-b699-b336d9088509&title=scheda>

² “Delega al Governo per la definizione di una disciplina organica in materia di misure agevolative e incentivi agli investimenti delle imprese”, Senato della Repubblica, XIX Legislatura, Fascicolo Iter DDL S. 607, 14 maggio 2023

³ Cfr. Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 32 del 1° maggio 2023

- promuovere politiche attive del lavoro, con l'obiettivo di assicurare un'adeguata formazione a chi non ha un'occupazione ed è in grado di svolgere un'attività lavorativa e di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- disporre interventi urgenti volti a rafforzare le regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni;
- modificare la disciplina del contratto di lavoro a termine.

Gli **artt. 1-13** sono dedicati alle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa che sostituiscono l'istituto del Reddito di cittadinanza (RdC). Senza entrare nel dettaglio dell'approfondimento, illustrato nelle pagine che seguono, è prevista l'introduzione dal 1° gennaio 2024 dell'**Assegno di Inclusione**, per l'integrazione al reddito per i nuclei familiari in condizione di svantaggio, comprendenti una persona disabile, un minorenni o un over 60, in possesso di specifici requisiti. Il beneficio, che non può essere di importo inferiore a 480 euro annui esenti dall'IRPEF, è erogato mensilmente dall'INPS attraverso uno strumento di pagamento elettronico, per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, con la possibilità di un rinnovo per ulteriori 12 mesi. I beneficiari sono tenuti a sottoscrivere un patto di attivazione digitale e a presentarsi, con cadenza trimestrale, presso i patronati o i servizi sociali e i Centri per l'impiego, al fine di aggiornare la propria posizione.

Per coloro in età compresa fra i 18 e 59 anni, occupabili, in condizioni di povertà assoluta e facenti parte di nuclei familiari privi dei requisiti per accedere all'Assegno di Inclusione e ai componenti di nuclei che invece lo percepiscono e che non siano calcolati nella scala di equivalenza, è riconosciuto dal 1° settembre 2023 un diverso contributo, denominato "**Supporto per la formazione e il lavoro**" volto a sostenere il percorso di inserimento lavorativo, anche attraverso la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive. Al fine di beneficiare dello strumento, i soggetti interessati devono registrarsi su una piattaforma informatica nazionale, rilasciare una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, rispondere a determinati requisiti e sottoscrivere un patto di servizio personalizzato, a seguito del quale possono ricevere offerte di lavoro o essere inseriti in specifici progetti di formazione. Durante la partecipazione ai programmi formativi, per un massimo di dodici mensilità, gli interessati ricevono un beneficio economico pari a 350 euro mensili.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, agli **artt. 14-18**, sono specificati, tra gli altri, gli obblighi del datore di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione dei rischi; l'estensione ai lavoratori autonomi di alcune misure di tutela previste nei cantieri; l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza; la previsione dell'estensione della tutela assicurativa allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. Viene infine istituito presso il Ministero del Lavoro un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative.

Per quanto concerne gli interventi in materia di politiche sociali e del lavoro, all'**art. 19** è incrementata la dotazione del Fondo nuove competenze (FNC) con le risorse rinvenienti del Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal FSE+, per le intese sottoscritte a partire dal 2023 e destinate a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Al fine poi di gestire i Programmi operativi nazionali nelle materie di competenza (**art. 21**), la parte di disponibilità del Fondo di rotazione non utilizzata al termine di ogni biennio può essere destinata anche alla copertura delle spese che gli organi di controllo abbiano dichiarato, anche in misura forfettaria, non rimborsabili a valere sui programmi cofinanziati dal bilancio comunitario.

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato è modificata all'**art. 24**, tramite la variazione delle causali che possono essere indicate nei contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi (comprese proroghe e rinnovi), per consentire un uso più flessibile di tale tipologia contrattuale. La durata superiore ad un anno e comunque entro i 24 mesi è quindi consentita nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, in presenza di esigenze temporanee e oggettive (estranee all'ordinaria attività) e in ogni caso entro il termine del 31 dicembre 2024, oppure per la sostituzione di altri lavoratori o incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Relativamente agli obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro e in un'ottica di maggiore trasparenza, l'**art. 26** stabilisce che le informazioni inerenti l'orario di lavoro e la sua programmazione nonché il periodo di prova possono essere comunicate al lavoratore indicando il riferimento normativo o il contratto collettivo che ne disciplina le materie. Il datore di lavoro è poi tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale (anche in modalità elettronica) i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Per quanto concerne il sostegno all'occupazione giovanile, l'**art. 27** prevede il riconoscimento di un incentivo assunzionale, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda, ai datori di lavoro privati. Ciò si applica per le assunzioni effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, in osservanza di specifiche condizioni. Analogamente, per i giovani disabili, è istituito (**art. 28**) un apposito Fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, assunta con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

In materia di ammortizzatori sociali (**art. 30**) è prevista in via eccezionale e in presenza di specifiche condizioni, la concessione di un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti delle aziende interessate.

Per quanto concerne il cuneo fiscale, l'**art. 39** dispone l'incremento di quattro punti percentuali (6%) dell'esonero sulla quota contributiva IVS a carico del lavoratore; ciò per i periodi retributivi compresi tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2023. L'esenzione è innalzata al 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro. In materia di welfare aziendale (**art. 40**) non concorrono a

formare il reddito, entro il limite complessivo di 3 mila euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, in presenza di specifiche condizioni, oltre alle somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche

Per l'esame esaustivo del "Decreto Lavoro" è possibile consultare il dossier predisposto dal Servizio studi del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, consultato per la redazione della Nota⁴ di cui si tratta, che passa in rassegna alcuni tra gli articoli del DL a maggiore impatto sul mercato del lavoro. Si rimanda alla lettura della norma per un esame esaustivo.

Articoli 1-13. Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro

Art. 1. Definizione. È istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di 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. L'Assegno di 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.

Art. 2. Beneficiari. L'Assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti dei soli nuclei familiari con disabilità, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età. I predetti nuclei familiari devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso dei seguenti requisiti:

- Con riferimento ai requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno, il richiedente 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;
 2. al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo;
 3. residente in Italia. Tale requisito è esteso ai componenti del nucleo familiare che rientrano nel parametro della scala di equivalenza.

- Con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:
 1. un valore dell'indicatore di situazione economica equivalente, di seguito ISEE, in corso di validità, non superiore a 9.360 euro; nel caso di nuclei familiari con minorenni, il genitore non convivente nel nucleo familiare, non coniugato con l'altro genitore, che abbia riconosciuto il figlio, fa parte del nucleo familiare del figlio;
 2. un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di 6 mila euro annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Se il nucleo familiare è composto da

⁴ "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", dossier XIX Legislatura, DL n. 48/23, A.S. n. 685, Servizio Studi Camera dei Deputati e Senato della Repubblica, 9 maggio 2023.

persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, la soglia di reddito familiare è fissata in 7.560 euro annui, moltiplicata secondo la medesima scala di equivalenza. Il predetto requisito anagrafico di 67 anni è adeguato agli incrementi della speranza di vita. Dal reddito familiare 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. Nel calcolo del reddito familiare di cui al presente articolo non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito di cittadinanza ovvero di altre misure nazionali o regionali. I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo che non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di 15 mila euro, sono inclusi nel valore del reddito familiare ai fini della valutazione della condizione economica dello stesso;

3. un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini IMU non superiore a 150 mila euro, non superiore a 30 mila euro;
 4. un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, non superiore a una soglia di 6 mila euro, accresciuta di 2 mila euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10 mila euro, incrementato di ulteriori mille euro ogni minorenni successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di 5 mila euro per ogni componente in condizione di disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo.
- 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 1.600 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, nonché di aeromobili di ogni genere;
 3. per il beneficiario dell'Assegno di inclusione, la mancata sottoposizione a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, nonché la mancanza di sentenze definitive di condanna intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta.

Non ha diritto all'Assegno di inclusione il nucleo familiare in cui un componente risulta disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve quelle per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il parametro della scala di equivalenza, corrispondente a una base di garanzia di inclusione per le fragilità che caratterizzano il nucleo, è pari a 1 ed è incrementato, 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:

- a) di 0,5 per ciascun altro componente con disabilità o non autosufficiente;
- b) di 0,4 per ciascun altro componente con età pari o superiore a 60 anni;
- c) di 0,4 per un ciascun altro componente maggiorenne con carichi di cura;
- d) di 0,15 per ciascun minore di età, fino a due;
- e) di 0,10 per ogni ulteriore minore di età oltre il secondo.

Non sono conteggiati nella scala di equivalenza i componenti del nucleo familiare per tutto il periodo in cui risiedono in strutture a totale carico pubblico. Non sono conteggiati nella scala di equivalenza i componenti del nucleo familiare nei periodi di interruzione della residenza in Italia.

Ai fini del riconoscimento dell'Assegno di inclusione, il nucleo familiare è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica alla data di presentazione della DSU, e si applicano 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.

Nel valore dei trattamenti assistenziali, non rilevano:

- a) 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 dell'Assegno di inclusione, individuate nell'ambito del progetto personalizzato a valere su risorse del comune o dell'ambito territoriale;
- b) le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti espressamente definite aggiuntive al beneficio economico dell'Assegno di inclusione;
- c) le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi, nonché eventuali esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi;
- d) 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.

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

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

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 due mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano un periodo pari o superiore a quattro mesi anche non continuativi nell'arco di diciotto mesi. Non interrompono la continuità del periodo, anche se superiori a due mesi continuativi o a quattro mesi complessivi nell'arco di diciotto mesi, le assenze per gravi e documentati motivi di salute.

Art. 3. Beneficio economico. Il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6 mila euro, ovvero di 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, 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 3.360 euro annui, ovvero di 1.800 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza. Tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia di reddito familiare.

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 predetto beneficio economico è esente dal pagamento dell'IRPEF e si configura come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri. Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore ad 480 euro annui.

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'Assegno di inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3 mila 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. 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 dell'Assegno di 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, descritto nei paragrafi successivi. 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 dell'Assegno di 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 il reddito concorre per la parte eccedente 3 mila euro lordi annui. 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 di cui si tratta è riconosciuta entro il limite massimo annuo di 3 mila euro lordi.

Fermo restando quanto previsto in precedenza, è fatto in ogni caso obbligo al beneficiario dell'Assegno di 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.

In caso di trattamenti pensionistici intervenuti nel corso dell'erogazione dell'Assegno di inclusione, la situazione reddituale degli interessati è corrispondentemente aggiornata ai fini della determinazione del reddito familiare.

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 dichiarazione sostitutiva unica aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio e all'aggiornamento della misura da parte di INPS.

Art. 4. Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio. L'Assegno di inclusione è richiesto con modalità telematiche all'INPS, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni, 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 ulteriori controlli. 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 e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai Centri per l'impiego, alle Agenzie per il lavoro e agli Enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro. La richiesta può essere presentata presso gli istituti di patronato.

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

Il percorso di attivazione viene attuato per mezzo della piattaforma informativa attraverso l'invio automatico dei dati 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.

A seguito dell'invio automatico, i beneficiari devono presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

Successivamente, ogni novanta giorni, i beneficiari, diversi dai soggetti attivabili al lavoro, sono tenuti a presentarsi ai servizi sociali, o presso gli istituti di patronato, per aggiornare la propria posizione. In caso di mancata presentazione, il beneficio economico è sospeso.

I servizi sociali effettuano una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. Nell'ambito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, vengono avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, entro sessanta giorni da quando i componenti vengono avviati al Centro per l'impiego. Successivamente, ogni novanta giorni, i beneficiari sono tenuti a presentarsi ai Centri per l'impiego per aggiornare la propria posizione. In caso di mancata presentazione, il beneficio economico è sospeso.

L'avvio 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.

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 predetto sistema informativo e le modalità di conferma della condizione del nucleo familiare, sono definite con uno o più Decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali e l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, di seguito ANPAL, previa intesa in sede di Conferenza unificata, da adottarsi entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto.

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, 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 che concorre alla definizione del beneficio. 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 a 100 euro 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.

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

Art. 5. Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL. Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di 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 dell'Assegno di inclusione, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL, realizzato dall'INPS. Il Sistema informativo consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità precedentemente citate. Nell'ambito del Sistema informativo opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione. I beneficiari della misura 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, 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 uno o più Decreti 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, da adottare entro quarantacinque 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. Con il medesimo Decreto sono stabilite le modalità con le quali, attraverso specifiche convenzioni, società pubbliche, ovvero a controllo o a partecipazione pubblica, possono accedere al sistema informativo per la ricerca di personale.

Art. 6. Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa. I nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di 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.

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 équipe 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 di soggetti attivabili al lavoro, viene sottoscritto il patto di servizio personalizzato che può prevedere l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei Lavoratori (GOL).

Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa, i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità

genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura.

I componenti con disabilità o di età pari o superiore a sessanta anni possono comunque richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale. Salvo casi particolari, sono esclusi dagli obblighi:

- a) i beneficiari dell'Assegno di inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a sessanta anni;
- b) i componenti con disabilità, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato;
- c) i componenti affetti da patologie oncologiche;
- d) i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza.

I servizi territoriali operano in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore, la cui attività 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.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono stabilire che la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, e la relativa presa in carico del beneficiario dell'Assegno di inclusione attivabile al lavoro, sia effettuata presso i soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro.

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.

Nei limiti della quota residua del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, attribuita agli ambiti territoriali sociali delle Regioni, sono potenziati gli interventi e i servizi, a decorrere dalla data di istituzione dell'Assegno di inclusione, anche ai beneficiari di tale misura. A tale fine, è destinata una quota residua del predetto Fondo, definita con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

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, sono definiti i criteri di riparto della quota residua del Fondo e sono approvate le linee guida per la costruzione di Reti di servizi connessi all'attuazione dell'Assegno di inclusione. Con il medesimo Decreto sono definite, altresì, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio delle risorse trasferite.

Art. 7. Controlli. I controlli ispettivi sull'Assegno di inclusione sono svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro dal Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, limitatamente all'esercizio delle funzioni di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, compresa la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dal personale ispettivo dell'INPS, nonché dalla Guardia di Finanza nell'ambito delle ordinarie funzioni di polizia economico-finanziaria.

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'INL e la Guardia di finanza hanno 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.

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.

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro irregolare nei confronti dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, che svolgono attività lavorativa in violazione delle disposizioni legislative vigenti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali elabora, con proprio decreto, sentito l'INL, un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di 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.

Art. 8. Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il predetto beneficio economico, 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.

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.

Alla condanna in via definitiva del beneficiario per i reati suddetti o per un delitto non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, 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 decadenza è comunicata al beneficiario dall'INPS. Il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima che siano decorsi dieci anni dalla sentenza definitiva oppure dalla revoca, o, comunque, dalla perdita o cessazione degli effetti del decreto di applicazione della misura di prevenzione.

Qualora il condannato abbia reso la dichiarazione di godimento del beneficio e comunque quando risulta dagli atti che il destinatario del provvedimento giudiziale gode del beneficio, 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.

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 nucleo familiare che percepisce l'Assegno di inclusione decade dal beneficio se un componente non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un

giustificato motivo; non sottoscrive il Patto per l'inclusione o quello di servizio personalizzato, salvi i casi di esonero; 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, nelle 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; non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro; effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore; non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare; viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle necessarie comunicazioni.

Gli indebiti recuperati, 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"

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

Nei casi diversi da quelli precedentemente descritti, il beneficio può essere richiesto da un componente il nucleo familiare solo decorsi sei mesi dalla data del provvedimento di revoca o decadenza.

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 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 del beneficio, i soggetti preposti ai controlli e alle verifiche trasmettono all'autorità giudiziaria, entro dieci giorni dall'accertamento, la documentazione completa relativa alla verifica.

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 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 cui al presente comma sono altresì valutate ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare dell'autore.

Nei confronti del beneficiario o del richiedente cui è applicata una misura cautelare personale oppure uno dei provvedimenti non definitivi, l'erogazione del beneficio è sospesa. La medesima sospensione si applica anche nei confronti del beneficiario o del richiedente dichiarato latitante o che si è sottratto volontariamente all'esecuzione della pena. In tali casi, il soggetto non è calcolato nella scala di equivalenza.

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

La sospensione del beneficio 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.

Le risorse derivanti dai provvedimenti di sospensione sono accantonate dall'INPS fino al momento in cui viene accertata la quota delle stesse, comunque, spettante ai soggetti interessati dal provvedimento di revoca. La restante parte è versata all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnata 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.

Art. 9. Offerta di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione. Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, attivabile al lavoro e 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 senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
- b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno;
- c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi;
- d) si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto.

Fermo restando quanto previsto 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, l'Assegno di inclusione è sospeso 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, e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio.

Art. 10. Incentivi. Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di 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 dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari 8 mila 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 dell'Assegno di inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, 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.

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di 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 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, 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 mila euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, alle Agenzie per il lavoro 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% dell'incentivo massimo annuo.

Ai comuni, singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, alle Camere di commercio, agli Enti del terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale e alle imprese sociali, ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro o un contributo pari all'80% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro. Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti di cui al primo periodo assicurano, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

Ai beneficiari dell'Assegno di 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 dell'Assegno 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 delle imprese e del made in Italy.

Art. 11. Coordinamento, monitoraggio e valutazione. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è titolare e responsabile del monitoraggio sull'attuazione dell'Assegno di inclusione e predispone, annualmente, sentita l'ANPAL per gli interventi di competenza, un rapporto sulla sua attuazione, che comprenda indicatori di risultato del programma, da pubblicare sul proprio sito istituzionale.

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

Al fine di agevolare l'attuazione dell'Assegno di inclusione, la cabina di regia istituita nell'ambito della Rete della protezione e dell'inclusione sociale, a decorrere dal 1° gennaio 2024, si intende riferita all'Assegno di inclusione.

Al fine di promuovere forme partecipate di programmazione e monitoraggio dell'Assegno di 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 precedentemente citato, 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. Per la partecipazione all'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa o altri emolumenti comunque denominati.

Art. 12. Supporto per la formazione e il lavoro. Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, è istituito, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate. Nelle misure di Supporto per la formazione e il lavoro rientra il servizio civile universale, per lo svolgimento del quale gli enti preposti possono riservare quote supplementari in deroga, nonché i progetti utili alla collettività. Il Supporto per la formazione e il lavoro è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 6 mila annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione. Il Supporto per la formazione e il lavoro può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza. È incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

L'interessato chiede di accedere al Supporto per la formazione e il lavoro con le modalità telematiche e il relativo percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma con l'invio automatico ai servizi per il lavoro competenti. Nella richiesta, l'interessato è tenuto a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e ad autorizzare espressamente la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai Centri per l'impiego, alle Agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro.

Oltre ad essere in possesso di specifici requisiti, al richiedente è richiesto l'obbligo di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione o il relativo proscioglimento.

Il richiedente è convocato presso il Servizio per il lavoro competente, per la stipula del Patto di servizio personalizzato, dopo la sottoscrizione di quello di attivazione digitale. Nel Patto di servizio personalizzato, il beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro deve indicare, con idonea documentazione, di essersi rivolto ad almeno tre Agenzie per il lavoro o Enti autorizzati all'attività di intermediazione, quale misura di attivazione al lavoro. Il patto di servizio personalizzato può prevedere l'adesione ai Servizi al lavoro e ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL).

A seguito della stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma, l'interessato può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali. L'interessato può autonomamente individuare progetti di formazione, rientranti nel novero di quelli indicati al primo

periodo, ai quali essere ammesso e, in tal caso, deve darne immediata comunicazione attraverso la piattaforma precedentemente citata.

In caso di partecipazione ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di dodici mensilità, l'interessato riceve un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'INPS. L'interessato è tenuto ad aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel Patto di servizio personalizzato, dando conferma, almeno ogni novanta giorni, ai servizi competenti, anche in via telematica, della partecipazione a tali attività. In mancanza di conferma, il beneficio è sospeso. Per i beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro e dei componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, sono individuate le misure per il coinvolgimento, nei percorsi formativi e di attivazione lavorativa, dei soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro e alla formazione, la loro remunerazione e le modalità di monitoraggio della misura, anche con il coinvolgimento di ANPAL e di ANPAL Servizi S.p.A., nell'ambito di programmi operativi nazionali finanziati con il Fondo Sociale Europeo Plus nella programmazione 2021-2027.

Se emergono, in sede di monitoraggio e di analisi dei dati di avanzamento, criticità nell'attuazione del Supporto per la formazione e il lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individua le regioni e le province Autonome che presentano particolari ritardi nell'attuazione della misura e, d'intesa con le medesime e con il supporto di ANPAL Servizi S.p.A., attiva specifici interventi di **tutoraggio**, fermi restando i poteri sostitutivi previsti dalla normativa vigente.

Con uno dei Decreti già citati, sono definite le modalità di trasmissione delle liste di disponibilità dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, del Supporto per la formazione e il lavoro, della NASpl e di eventuali altre forme di sussidio o di misure per l'inclusione attiva alle Agenzie per il lavoro, ai soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione e ai soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro, nonché le relative modalità di utilizzo.

Art. 13. Disposizioni transitorie, finali e finanziarie. I percettori del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. È altresì fatto salvo il godimento degli incentivi per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 i percettori RdC 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. Al beneficio RdC continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti alla data in cui il beneficio è stato concesso e fino al 31 dicembre 2023.

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 è riconosciuta nel limite massimo di sette mensilità e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Il limite temporale 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), che 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.

In caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno sessant'anni di età, non si applica il limite massimo di sette mensilità, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023.

In fase di prima applicazione, 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, 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. A decorrere dalla data di entrata in vigore del suddetto Decreto, l'inosservanza delle modalità di attivazione da parte del beneficiario del Reddito di cittadinanza comporta l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.

Ai fini del rispetto dei limiti di spesa annuali, l'INPS accantona, a valere sulle relative disponibilità, all'atto della concessione di ogni beneficio economico ovvero incentivo o contributo, un ammontare di risorse pari alle mensilità spettanti nell'anno, per ciascuna annualità in cui i medesimi sono erogati. In caso di esaurimento delle risorse disponibili, è ristabilita la compatibilità finanziaria mediante rimodulazione dell'ammontare dei benefici economici, incentivi o contributi, che opera esclusivamente nei confronti delle erogazioni successive all'esaurimento delle risorse non accantonate.

L'INPS provvede al monitoraggio delle erogazioni dei benefici economici, degli incentivi e dei contributi, inviando entro il 10 di ciascun mese la rendicontazione con riferimento alla mensilità precedente delle domande accolte, dei relativi oneri, nonché delle risorse accantonate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, secondo le indicazioni fornite dai medesimi Ministeri. L'INPS comunica tempestivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze che l'ammontare degli accantonamenti disposti ha raggiunto il 90% delle risorse disponibili. Qualora, a seguito dell'attività di monitoraggio relativa ai benefici, agli incentivi e ai contributi concessi, dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziare per una o più tipologie delle misure previste, le stesse possono essere utilizzate, con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per finanziare eventuali esigenze finanziarie relative ad altre tipologie di misure.

OSSERVAZIONI: gli articoli in commento **introducono, in luogo del Reddito di cittadinanza (RdC), due nuove misure** di contrasto alla povertà, alla fragilità, all'esclusione sociale e l'attivazione lavorativa. Va preliminarmente evidenziato che il Reddito di cittadinanza (RdC) è stato istituito dal DL n. 4/19⁵ (convertito dalla Legge n. 26/19)⁶.

⁵ Decreto Legge 28 gennaio, n. 4 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni". Per approfondimenti è possibile consultare la scheda predisposta nella Banca Documentale del Lavoro dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi, al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=12bf8397-1e7d-41c1-834c-208438098c27&title=scheda>

⁶ Si tratta di un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari ed è associato ad un percorso di reinserimento lavorativo e sociale, di cui i beneficiari sono protagonisti sottoscrivendo un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale. Qualora tutti i componenti del nucleo familiare abbiano età pari o superiore a 67 anni, oppure se nel nucleo

La Legge n. 234 del 30 dicembre 2021⁷ apporta alcune modifiche ed integrazioni al Reddito di cittadinanza. In primo luogo, il RdC non è pignorabile, in quanto viene configurato come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri; quindi, sono modificate le comunicazioni di variazioni della condizione di occupazione; è inoltre prevista una modifica relativa alla presentazione della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID); sono poi rilevanti i cambiamenti in materia di obblighi dei beneficiari circa l'accettazione di offerte di lavoro congrue, ridotte a due (rispetto alle iniziali tre). Con riferimento agli impegni di ricerca attiva del lavoro, definiti nel Patto per il lavoro, viene introdotta una verifica delle attività svolte, da effettuare presso il CPI in presenza con frequenza almeno mensile; in caso di mancata presentazione agli incontri di verifica senza comprovato giustificato motivo si applica la decadenza dal beneficio.

Ulteriori modifiche al RdC sono previste dalla Legge di Bilancio 2023⁸. Pur non intervenendo sui requisiti, viene ridotta la durata massima del beneficio nel 2023 a sette mensilità (in deroga alle disposizioni precedenti che prevedevano il riconoscimento, per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi, con la possibilità di rinnovo). La possibilità di fruizione del beneficio non può comunque andare oltre il 31 dicembre 2023. La norma prevede inoltre che, ferme restando le ordinarie modalità di calcolo, nel caso di stipulazione di contratti di lavoro stagionale o intermittente, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione dell'importo a cui il nucleo ha diritto, entro il limite massimo di 3 mila euro lordi.

Da ultimo, l'offerta di lavoro congrua è ridotta da due ad una soltanto, prevedendo la decadenza dal beneficio qualora i percettori del RdC (e nuclei familiari) non accettino la prima offerta di lavoro, anche se perviene nei primi diciotto mesi di fruizione del RdC⁹.

Il Decreto Lavoro introduce quindi due nuove misure di welfare denominate "Assegno di inclusione" e "Supporto formazione e lavoro" che vedono il coinvolgimento di ANPAL e ANPAL Servizi (quest'ultima con compiti di **tutoraggio** alle Regioni e Province autonome in caso di criticità attuative). Nello specifico, l'**Assegno di inclusione**, istituito dal 1° gennaio 2024 ed erogato dall'INPS, 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. È riconosciuto al componente del nucleo familiare in possesso di specifici requisiti personali e reddituali, con riferimento alla cittadinanza, alla residenza e al soggiorno, alla condizione economica, al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita, alla mancata sottoposizione a misura

familiare sono presenti anche persone di età inferiore a 67 anni in condizione di disabilità grave o non autosufficienza, assume la denominazione di Pensione di Cittadinanza (PdC).

⁷ Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Legge di Bilancio 2022". Per approfondimenti è possibile consultare la scheda predisposta nella Banca Documentale del Lavoro dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi, al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=a7908556-1214-4dee-a15c-7f8114777007&title=scheda>

⁸ Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per ulteriori approfondimenti sulla Legge di Bilancio 2023 è possibile consultare la scheda predisposta dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale di ANPAL Servizi – Direzione Studi e Ricerche "Legge di Bilancio 2023, 29 dicembre 2022, n. 197", al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=9c4507d0-3a06-491f-bccc-3ea044b3968c&title=scheda>

⁹ "La riforma del Reddito di Cittadinanza", Servizio Studi della Camera dei Deputati, gennaio 2023.

cautelare personale, a misura di prevenzione, e alla mancanza di sentenze definitive di condanna, purché non disoccupato a seguito di dimissioni volontarie.

Il beneficio economico, fino ad un massimo di 7.560 euro annui, è integrabile in caso di nuclei familiari con contratto di locazione regolarmente registrato (fino ad un massimo di 3.360 euro all'anno). La misura è erogata per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi, con possibilità di rinnovo per un ulteriore anno. In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3 mila euro lordi annui; il reddito da lavoro eccedente la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico. In caso di avvio di un'attività di lavoro autonomo, occorre effettuare una comunicazione all'INPS (pena la decadenza del beneficio), entro il giorno antecedente il suo inizio.

L'Assegno di inclusione è erogato tramite la "Carta di Inclusione", che costituisce uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile (previa verifica del possesso dei requisiti) e che richiede al beneficiario l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)¹⁰, al fine di sottoscrivere il Patto di attivazione digitale, per autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai Centri per l'impiego, alle Agenzie per il lavoro e agli Enti autorizzati alla attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro.

Il percorso di attivazione viene quindi attuato attraverso l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del Comune di residenza ai fini dell'analisi, della presa in carico dei componenti con bisogni complessi e dell'attivazione degli eventuali sostegni. A seguito di tale invio, i beneficiari devono presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Successivamente, ogni 90 giorni, al fine di aggiornare la propria posizione, i beneficiari sono tenuti a presentarsi ai servizi sociali che fanno una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. A seguito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, in età compresa tra 18 e 59 anni e attivabili al lavoro, sono avviati ai Centri per l'impiego per la sottoscrizione (entro 60 giorni e obbligatoria) del Patto di servizio personalizzato e il relativo aggiornamento, da effettuarsi ogni trimestre, pena la sospensione del beneficio. Tale Patto può prevedere l'adesione ai percorsi formativi nell'ambito del Programma GOL.

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, che risulta attivabile al lavoro ed è stato preso in carico dai Servizi per il lavoro, è quindi tenuto ad accettare un'offerta di lavoro con le seguenti caratteristiche:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
- contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, con una distanza massima di 80 chilometri del luogo di lavoro rispetto al domicilio del beneficiario;

¹⁰ SIISL – Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gestito dall'INPS. Al suo interno opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione. Detiene quindi la finalità di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione; favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e il rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, nonché avviare i percorsi di attivazione nell'ambito del Supporto per la formazione e il lavoro. Entro 45 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legge di cui si tratta, con uno o più decreti del Ministero del Lavoro è predisposto un piano tecnico di attivazione e interoperabilità delle piattaforme e sono individuate misure a tutela degli interessati, nonché modalità di accesso selettivo alle informazioni necessarie e adeguati tempi di conservazione dei dati.

- contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno;
- retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

È prevista la sospensione dell'Assegno di inclusione per la durata del rapporto di lavoro compresa tra uno e sei mesi; una volta concluso il rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo rimanente di fruizione.

In caso di assunzione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, è previsto un incentivo per i datori di lavoro che consiste nell'esonero annuale (elevato a 24 mesi in caso di trasformazione contrattuale a tempo indeterminato) e totale dal versamento contributivo, nel limite di 8 mila euro. L'esonero è riconosciuto nella misura del 50% in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a termine (o stagionale), a tempo pieno o parziale. A coloro che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro i primi dodici mesi è riconosciuto, in un'unica soluzione, un beneficio addizionale pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro (di cui si tratterà in seguito), nei limiti di 500 euro mensili.

Relativamente alle attività di monitoraggio e valutazione, il Ministero del Lavoro provvede anche attraverso il Comitato scientifico per la valutazione del RdC, avvalendosi ove necessario di INPS, di ANPAL e di Anpal Servizi.

La misura, denominata **Supporto per la formazione e il lavoro** è invece diretta a chi non ha i requisiti per accedere all'Assegno di Inclusione. Prevede l'attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive. Sostituisce il Reddito di Cittadinanza dal 1° settembre 2023; tuttavia, i percettori di RdC mantengono il beneficio, fino ad un massimo di 7 mensilità, secondo la naturale scadenza e non oltre il 31 dicembre 2023.

Requisiti di accesso e beneficiari sono di seguito elencati:

- componenti dei nuclei familiari in età compresa tra 18 e 59 anni, con un limite ISEE non superiore a 6 mila euro annui;
- valore del reddito familiare e del patrimonio immobiliare e mobiliare rientrante nei limiti fissati per l'accesso all'Assegno di inclusione;
- cittadinanza dell'Unione europea o la titolarità del diritto di soggiorno;
- non avere nel nucleo familiare alcun componente intestatario a qualunque titolo o nella piena disponibilità di autoveicoli, navi o imbarcazioni;
- non essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, e non avere condanne definitive intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta;
- non essere disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La misura è richiesta telematicamente all'INPS per la successiva attuazione mediante la piattaforma SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa), attraverso l'invio automatico ai Servizi per il lavoro competenti, anche al fine della sottoscrizione del patto di attivazione digitale e della

conseguente convocazione da parte dei Servizi per il lavoro per la stipula del Patto di servizio personalizzato che può prevedere l'adesione ai percorsi previsti dal Programma GOL.

Il Supporto per la formazione e il lavoro consiste in un beneficio pari a 350 euro per un massimo di 12 mensilità e prevede, quale condizionalità, la conferma (almeno ogni 90 giorni) ai servizi competenti, anche in forma telematica, della partecipazione alle attività previste, pena la sospensione del beneficio. In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico entro il limite massimo di 3 mila euro lordi annui; in caso di avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, il beneficiario fruisce senza variazioni dello stesso per le due mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale e il reddito concorre per la parte eccedente 3 mila euro lordi annui. 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 è riconosciuta entro il limite massimo annuo di 3 mila euro lordi. Per quanto riguarda le caratteristiche dell'offerta di lavoro, le stesse sono identiche a quelle previste per l'Assegno di Inclusione¹¹. Va evidenziato che il monitoraggio del Supporto per la formazione e il lavoro prevede anche il coinvolgimento di ANPAL e ANPAL Servizi.

L'erogazione della misura ai beneficiari di età tra i 18 e i 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico è condizionata alla frequenza di percorsi di istruzione.

La misura, oltre ad essere incompatibile con il RdC e la Pensione di cittadinanza, è inconciliabile anche con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

La tabella che segue evidenzia le caratteristiche dell'RdC e delle due nuove misure previste dal Decreto Legge in trattazione.

<p>REDDITO DI CITTADINANZA (DL n. 4/19 – Legge n. 26/19)</p>	<p>ASSEGNO DI INCLUSIONE – SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (DL n. 48/23)</p>
<p>DECORRENZA 1° aprile 2019</p>	<p>DECORRENZA Assegno di inclusione 1° gennaio 2024 Supporto per la formazione e il lavoro 1° settembre 2023</p>
<p>BENEFICIARI Nuclei familiari in possesso, congiuntamente, di specifici requisiti, quali: <u>Cittadinanza, residenza e soggiorno:</u> cittadinanza italiana o dei Paesi UE; residenza in Italia per almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo.</p>	<p>BENEFICIARI Assegno di inclusione Soli nuclei familiari con disabili, minori o con almeno sessant'anni di età e in possesso, congiuntamente di specifici requisiti, quali: <u>Cittadinanza, residenza e soggiorno:</u> cittadinanza italiana, dei Paesi UE, di Paesi terzi o titolarità di status di protezione internazionale; residenza in Italia</p>

¹¹ Cfr. pag. 23

<p><u>Reddito e patrimonio</u>: ISEE inferiore a 9.360 euro, patrimonio immobiliare non superiore a 30 mila euro, patrimonio mobiliare non superiore a 6 mila euro, reddito familiare inferiore a 6 mila euro annui.</p> <p><u>Beni durevoli</u>: autovetture fino a 1.600 cc – motoveicoli fino a 250 cc.</p> <p><u>Casellario giudiziale</u>: assenza di misure cautelari personali, nonché condanne definitive.</p>	<p>per almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo.</p> <p><u>Reddito e patrimonio</u>: ISEE inferiore a 9.360 euro, valore del reddito familiare inferiore a 6 mila euro annui (7.560 in presenza di componenti in età superiore a 67 anni o disabili), patrimonio immobiliare non superiore a 30 mila euro, patrimonio mobiliare non superiore a 6 mila euro (incrementabile in base ai componenti il nucleo familiare)</p> <p><u>Beni durevoli</u>: autovetture fino a 1.600 cc – motoveicoli fino a 250 cc.</p> <p><u>Casellario giudiziale</u>: assenza di misure cautelari personali, nonché condanne definitive.</p> <p>Supporto per la formazione e il lavoro <u>Sostituisce l’RdC</u> per i nuclei familiari in possesso, congiuntamente di specifici requisiti: componenti di età compresa tra 18 e 59 anni, in condizioni di povertà assoluta (con un valore ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a 6 mila euro annui), e che non hanno i requisiti per accedere all’Assegno di inclusione.</p> <p>Può essere utilizzato anche dai <u>componenti</u> dei nuclei che percepiscono l’Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza e che non siano sottoposti agli obblighi relativi al Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa.</p>
<p>IMPORTO</p> <p>Costituito da due elementi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. importo fino a 6 mila euro annui; 2. componente integrativa, in caso di locazione, pari a 3.360 euro annui. <p>Il beneficio economico è comunque compreso tra un minimo di 480 euro annui e 9.360 euro annui.</p>	<p>IMPORTO</p> <p>Assegno di inclusione</p> <p>Costituito da due elementi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. importo fino a 6 mila euro annui (7.560 in presenza di componenti in età superiore a 67 anni o disabili); 2. componente integrativa, in caso di locazione, pari a 3.360 euro annui (1.800 euro annui in presenza di componenti in età superiore a 67 anni o disabili). <p>Supporto per la formazione e il lavoro Per la partecipazione a programmi formativi e a progetti utili alla collettività, in un periodo massimo di dodici mensilità, l’interessato riceve un beneficio economico, pari ad un importo mensile di 350 euro.</p>
<p>DURATA</p>	<p>DURATA</p> <p>Assegno di inclusione</p>

<p>Periodo continuativo inizialmente non superiore ai 18 mesi, con possibilità di rinnovo, previa sospensione della sua erogazione per un mese.</p>	<p>Beneficio erogato ogni mese per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di 1 mese, per periodi ulteriori di 12 mesi. È comunque sempre prevista la sospensione di un mese allo scadere dei periodi di rinnovo dei 12 mesi.</p> <p>Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>La durata segue quella dei progetti a cui partecipano i beneficiari e comunque per un periodo massimo di 12 mesi.</p>
<p>CONDIZIONALITÀ</p> <p>Erogazione del beneficio condizionata alla dichiarazione da parte dei componenti il nucleo familiare maggiorenni, di immediata disponibilità al lavoro, nonché all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale.</p>	<p>CONDIZIONALITÀ</p> <p>Assegno di inclusione</p> <p>Il richiedente, al fine di ottenere il beneficio, deve procedere all'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), per sottoscrivere il patto di attivazione digitale.</p> <p>Il richiedente deve quindi presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale, per la sottoscrizione di un patto per l'inclusione.</p> <p>I componenti del nucleo familiare, che hanno l'età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, sono avviati ai CPI per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato entro il termine di 60 giorni, pena la decadenza del beneficio.</p> <p>Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>Richiesto dall'interessato all'INPS con modalità telematiche ed il relativo percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma SIISL, previo rilascio della DID. Dopo la presentazione della richiesta e la sottoscrizione del patto di attivazione digitale, il richiedente è convocato presso il servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio personalizzato, pena la decadenza del beneficio.</p>
<p>PIATTAFORME DIGITALI</p> <p>Nell'ambito del Sistema informativo del RdC operano due piattaforme digitali: una presso l'ANPAL per il coordinamento dei CPI e l'altra presso il Ministero del Lavoro per il coordinamento dei Comuni, in forma singola e associata.</p>	<p>PIATTAFORME DIGITALI</p> <p>Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>SIISL - Sistema informativo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e realizzato dall'INPS, con le finalità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione;

	<ul style="list-style-type: none"> • favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e il rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari; • attivare il percorso del Supporto per la formazione e il lavoro.
<p>OFFERTA DI LAVORO CONGRUA</p> <p>Risulta congrua un’offerta di lavoro: entro 80 chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile in cento minuti con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta; ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di seconda offerta; in caso di rinnovo del beneficio è congrua un’offerta in qualsiasi parte del territorio italiano, anche nel caso di prima offerta.</p>	<p>OFFERTA DI LAVORO CONGRUA Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>Risulta congrua un’offerta di lavoro con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza limiti di distanza nell’ambito del territorio nazionale; • contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, con una distanza massima di 80 chilometri del luogo di lavoro rispetto al domicilio del beneficiario; • contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell’orario a tempo pieno; • retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi.
<p>SANZIONI</p> <p>False attestazioni: reclusione da 2 a 6 anni. Omesse dichiarazioni: reclusione da 1 a 3 anni.</p>	<p>SANZIONI Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>False attestazioni: reclusione da 2 a 6 anni. Omesse dichiarazioni: reclusione da 1 a 3 anni.</p>
<p>INCENTIVI</p> <p>Esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nel limite dell’importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all’atto dell’assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità.</p> <p>Ai beneficiari del RdC che avviano un’attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione di RdC, è riconosciuto in un’unica soluzione, un beneficio addizionale pari a 6 mensilità di RdC, nei limiti di 780 euro mensili.</p>	<p>INCENTIVI Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>Esonero annuale (elevato a 24 mesi in caso di trasformazione contrattuale a tempo indeterminato) e totale dal versamento contributivo, nel limite di 8 mila euro. L’esonero è riconosciuto nella misura del 50% in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a termine (o stagionale), a tempo pieno o parziale.</p>
<p>DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI</p>	<p>DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI</p>

<p>A decorrere dal 1° marzo 2019, il Reddito di inclusione - REI (misura di contrasto alla povertà dal carattere universale, condizionata alla valutazione della condizione economica) non può essere più richiesto e a decorrere dal successivo mese di aprile non è più riconosciuto, né rinnovato.</p>	<p>A decorrere dal 1° settembre 2023, il Reddito di cittadinanza – RdC non può più essere richiesto; tuttavia, i percettori di RdC mantengono il beneficio, fino ad un massimo di 7 mensilità, secondo la naturale scadenza e non oltre il 31 dicembre 2023.</p>
<p>COMPATIBILITÀ</p> <p>Compatibile con il godimento della NASpl e dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), o di altro strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria.</p>	<p>COMPATIBILITÀ</p> <p>Assegno di inclusione Compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ne ricorrano le condizioni.</p> <p>Supporto per la formazione e il lavoro Inconciliabile con ogni strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.</p>

Fonte: elaborazione ANPAL Servizi

Art. 14. Modifiche al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Sono apportate una serie di modifiche al Decreto in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tra l'altro, per quanto concerne gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, è disposta la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla norma e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi. Al datore di lavoro compete poi 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. In materia di obblighi del medico competente. Lo stesso, 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; comunica, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

OSSERVAZIONI: l'articolo, introducendo una serie di modifiche in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, dispone, tra l'altro, l'obbligatorietà per il datore di lavoro di nominare il medico competente anche ove richiesto dal DVR (Documento di valutazione dei rischi), in aggiunta alle fattispecie in cui ciò è richiesto dalla disciplina della sorveglianza sanitaria. Sono quindi ampliati gli adempimenti del medico competente in occasione delle visite di assunzione, nonché la previsione di nominare un suo sostituto in presenza di gravi e motivati impedimenti.

Art. 15. Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva

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. Le predette informazioni sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva. Le informazioni, i dati oggetto di condivisione e gli enti pubblici e privati sono individuati, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, attraverso gli atti amministrativi generali.

OSSERVAZIONI: l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è un'Agenzia che ha personalità giuridica di diritto pubblico e gode di autonomia regolamentare, amministrativa, organizzativa e contabile posta sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro (DLgs n. 149/15). Dotato di un proprio Statuto e divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa. Con la Legge n. 215/21, di conversione del DL n. 146/21, le competenze dell'Agenzia, sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente limitate al solo settore edile, sono state estese a tutti i settori produttivi¹². L'articolo in commento, ridisegna il flusso informativo tra Enti pubblici e privati e INL, per la successiva trasmissione delle pertinenti informazioni alla Guardia di Finanza.

Art. 17. Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento

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 dall'anno 2024.

I requisiti e le modalità per l'accesso al Fondo, nonché la quantificazione del sostegno erogato, cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL per gli assicurati, sono stabiliti con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e del merito e con il Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del presente Decreto.

Si introducono poi modifiche alla Legge di Bilancio 2019¹³, in materia di percorsi di alternanza scuola-lavoro, disponendo che la relativa progettazione per le competenze trasversali e per l'orientamento deve essere coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con il profilo culturale, educativo e professionale in uscita dei singoli indirizzi di studio offerti dalle istituzioni scolastiche. Per le predette finalità, le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione individuano, nell'ambito

¹² <https://www.ispettorato.gov.it/>

¹³ Per approfondimenti sulla Legge di Bilancio 2019, consultare il documento predisposto dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi “Legge di Bilancio 2019, 30 dicembre 2018, n. 145 - Sintesi in materia di lavoro”, consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=c98447a7-a717-454d-82a8-96d7f2f2070c&title=scheda>

dell'organico dell'autonomia e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il docente coordinatore di progettazione.

Con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito sono individuate le modalità per effettuare il monitoraggio qualitativo dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza integrano il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. L'integrazione al documento di valutazione dei rischi è fornita all'istituzione scolastica ed è allegata alla Convenzione.

Viene poi integrata la Legge di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione¹⁴ prevedendo che, relativamente alla sezione speciale del registro delle imprese a cui devono essere iscritte le imprese per l'alternanza scuola-lavoro, tale sezione consente la condivisione delle informazioni relative all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito internet, ai rapporti con gli altri operatori della filiera delle imprese che attivano percorsi di alternanza, alle capacità strutturali, tecnologiche e organizzative dell'impresa, nonché all'esperienza maturata nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e l'eventuale partecipazione a forme di accordo organizzativo con associazioni di categoria, reti di scuole, enti territoriali già impegnati nei predetti percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Il registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro e la piattaforma dell'alternanza scuola-lavoro istituita presso il Ministero dell'istruzione e del merito, ridenominata "Piattaforma per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", assicurano l'interazione e lo scambio di informazioni e di dati per la proficua progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

OSSERVAZIONI: l'Alternanza scuola-lavoro è stata introdotta nel 2003, dalla Legge n. 53/03 ("Riforma Moratti") come metodologia didattica facoltativa che affianca alla formazione scolastica un periodo di esperienza pratica presso un ente pubblico o privato. La Legge n. 107/15 ("La Buona Scuola") ne ha previsto l'obbligatorietà e ne ha ridefinito l'attuazione¹⁵. Si tratta di una modalità didattica che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini di studentesse e studenti, ad arricchirne la formazione e a orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi. L'Alternanza scuola-lavoro, obbligatoria per tutte le studentesse e gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, licei compresi, è una delle innovazioni più significative della Legge n. 107/15 in linea con il principio della scuola aperta. Un cambiamento culturale per la costruzione di una via italiana al sistema duale, che

¹⁴ Legge 13 luglio 2015, n. 107 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti". Per approfondimenti è possibile consultare la scheda predisposta nella Banca Documentale del Lavoro dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi, al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=c7211121-5237-4fe4-998a-9bdb8ac4afdd&title=scheda>

¹⁵ "L'impresa (SI) forma". Il coinvolgimento dell'impresa nei processi di istruzione scolastica: Alternanza e Apprendistato. Brevi cenni sugli Istituti Tecnici Superiori (ITS). Webinar online CONFINDUSTRIA MACERATA 15 dicembre 2020. Presentazione a cura di ANPAL Servizi, consultabile al seguente link: https://italialavoro.sharepoint.com/:p:/r/sites/teamtransizioni/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B822CAD92-59D0-493E-BD49-13E69C88AEA7%7D&file=SLIDES_Webinar_PCTO.Ricci.ppt&action=edit&mobileredirect=true&DefaultItemOpen=1

riprende buone prassi europee, coniugandole con le specificità del tessuto produttivo ed il contesto socio-culturale italiano¹⁶.

Art. 18. Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore

Allo scopo di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo assicurativo si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. Sono compresi nell'assicurazione, se non già previsti le seguenti categorie:

- a) 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);
- b) gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;
- c) gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;
- d) il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
- e) 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;
- f) 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;
- g) gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.

OSSERVAZIONI: l'articolo dispone in via transitoria (ai fini di una valutazione d'impatto) per l'anno scolastico e accademico 2023-2024 l'**estensione dell'assicurazione INAIL** contro tutti gli infortuni sul lavoro nel campo dell'istruzione e della formazione, compresi quelli in itinere, rispetto a quanto finora previsto a regime e relativo ai soli infortuni occorsi in occasione di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche o esercitazioni di lavoro.

¹⁶ Per maggiori approfondimenti, consultare il seguente sito: <https://www.istruzione.it/alternanza/index.html>

Art. 19. Fondo Nuove Competenze

Il Fondo nuove competenze è incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, dalle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, identificate in sede di programmazione. Al finanziamento del Fondo possono concorrere, inoltre, le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO), nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo.

Mediante le risorse del Fondo sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 e volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.

OSSERVAZIONI: Il **Fondo nuove competenze** è un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, istituito per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19. Consente alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Le ore di stipendio del personale in formazione sono a carico del Fondo, grazie ai contributi dello Stato e del FSE - PON Spao, gestito da ANPAL. Quest'ultima emana gli avvisi con termini e modalità per presentare le domande e loro requisiti. Valuta le domande, determina l'importo da erogare, trasmette a INPS i finanziamenti, monitora l'andamento e controlla la spesa¹⁷.

Art. 21. Fondo di rotazione

Viene integrata la Legge n. 845/78¹⁸, prevedendo che, al fine di favorire il completamento dei progetti finanziati con le risorse dei programmi di gestione dei PON nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari, le risorse 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. Tali risorse possono essere, inoltre, 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.

OSSERVAZIONI: l'articolo consente di **utilizzare le risorse del Fondo di rotazione**, istituito presso il Ministero del Lavoro per coprire spese relative a progetti a valere sui Fondi europei che, pur ritenute conformi dalle Autorità competenti secondo i regolamenti comunitari, vengano dichiarate inammissibili dagli organi di controllo, comportando la "de-certificazione" di tali somme o l'impossibilità di chiederne il rimborso. La funzione di questo articolo è quindi esclusivamente quella di

¹⁷ <https://www.anpal.gov.it/fondo-nuove-competenze>

¹⁸ Legge 21 dicembre 1978, n. 845 "Legge quadro in materia di formazione professionale". Per approfondimenti è possibile consultare la scheda predisposta nella Banca Documentale del Lavoro dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi, al seguente link:
<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=93bf5578-cb44-41e9-81ef-4fade820f203&title=scheda>

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 nazionale¹⁹.

Art. 22. Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale

Con effetto dal 1° giugno 2023, la maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale è riconosciuta, altresì, nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

OSSERVAZIONI: l'articolo estende, a far data dal **1° giugno 2023**, la maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale, in presenza di redditi da lavoro e con un ISEE non superiore a 43.131,90 euro, anche per i nuclei familiari monogenitoriali, causa decesso dell'altro genitore, per un periodo di 5 anni da tale evento (in presenza di tutti i presupposti per il riconoscimento dell'Assegno stesso). La copertura finanziaria è attuata riducendo la dotazione di risorse prevista come limite di spesa per il riconoscimento di trattamenti pensionistici anticipati in favore dei "lavoratori precoci"²⁰

Art. 24. Disciplina del contratto di lavoro a termine

Al cd. "Codice dei Contratti"²¹ sono apportate una serie di integrazioni e modifiche, prevedendo una durata superiore a 12 mesi ma non eccedente i 2 anni solo nei casi previsti dai contratti collettivi, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, oppure in sostituzione di altri lavoratori.

Le predette disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

OSSERVAZIONI: l'articolo interviene modificando la disciplina dei **contratti di lavoro a tempo determinato** nel settore privato, per quanto concerne le causali di una durata superiore a 1 anno e comunque non eccedente di 24 mesi. Rispetto alla disciplina previgente è reinserita la causale relativa alle fattispecie previste nei contratti collettivi ed introdotta quella negli atti stipulati entro il 30 aprile

¹⁹ Cfr. Nota 3.

²⁰ Si tratta di lavoratori iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria, alle forme sostitutive o esclusive della medesima, in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, che possono far valere 12 mesi di contribuzione effettiva antecedente al 19° anno di età, in presenza di specifiche condizioni.

²¹ Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". Per approfondimenti è possibile consultare la scheda predisposta nella Banca Documentale del Lavoro dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi, al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=d452e722-0285-4822-87a4-35e1bd32ea21&title=scheda>

2024 (solo in assenza di previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda) per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti. Viene invece meno la causale circa le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, nonché per quelle connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili.

Art. 25. Modifica all'art. 41 del Decreto Legislativo n. 148/15

Fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di mille 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, 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 e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure previsti nell'originario contratto di espansione.

OSSERVAZIONI: L'articolo 26-quater del DL 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/19, ha modificato l'articolo 41 del DLgs n. 148/15, introducendo il **contratto di espansione**. L'istituto si rivolge alle imprese, con organico superiore alle mille unità, che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con necessarie modifiche dei processi aziendali necessari, per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico. Per utilizzare questo strumento contrattuale, le aziende devono avviare una procedura di consultazione sindacale, finalizzata alla stipula del contratto di espansione. Quest'ultimo dovrà, quindi, essere sottoscritto in sede governativa con il Ministero del Lavoro e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure con le loro rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria. A sostegno del processo di sviluppo aziendale, l'istituto contrattuale consente alle imprese di immettere forze nuove nel proprio organico e, parallelamente, avviare un percorso di riqualificazione del personale, finalizzato all'aggiornamento delle competenze individuali e collettive. Nello specifico, con riguardo al personale in forza, difficilmente utilizzabile in modo produttivo in conseguenza dello sviluppo tecnologico avviato, le imprese hanno due possibilità: con i lavoratori che si trovino a non più di 5 anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che hanno maturato il requisito minimo contributivo, è possibile concordare un'uscita anticipata dall'azienda, attraverso la risoluzione dei rapporti di lavoro; per i lavoratori che non possono aderire allo scivolo pensionistico di cui sopra, l'impresa può procedere a riduzioni orarie tutelabili attraverso il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale²².

²² Circolare INPS 3 settembre 2020, n. 98: "Contratto di espansione ai sensi dell'articolo 41 del DLgs n. 148/15. Integrazione salariale straordinaria relativa alla riduzione oraria. Caratteristiche, disciplina e modalità di conguaglio. Istruzioni contabili. Variazione al piano dei conti". Per approfondimenti, consultare il seguente link:
<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=1a2264ba-ec2d-4e4b-8762-407a477613a6&title=scheda>

Art. 26. Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro

Sono apportate alcune modifiche al DLgs n. 152/97²³, disponendo che le informazioni sul rapporto di lavoro possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Ai fini della semplificazione degli adempimenti 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.

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Gli obblighi informativi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

OSSERVAZIONI: l'articolo dispone **semplificazioni** in merito agli obblighi di informazione e di pubblicazione del rapporto di lavoro. L'onere informativo da parte del datore di lavoro può infatti considerarsi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, sulle materie di riferimento. Tutti gli adempimenti informativi possono poi essere resi disponibili anche mediante pubblicazione sul sito web. In presenza, poi, di sistemi di monitoraggio delle attività integralmente informatizzati, il datore di lavoro è obbligato ad informare i propri lavoratori.

Art. 27. Incentivi all'occupazione giovanile

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto della normativa europea, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le 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.

²³ Decreto Legislativo 26 maggio 1997 n. 152 "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro". Per approfondimenti, consultare il seguente link: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1997-06-12&atto.codiceRedazionale=097G0188&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo=10&qId=&tabID=0.5659224796031881&title=lbl.dettaglioAtto>

L'incentivo è cumulabile con quello previsto dalla Legge di Bilancio 2022²⁴ e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. 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.

L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, 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.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione 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 suddetta comunicazione, 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, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo 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.

Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione 2014-2020 e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020, l'ANPAL è autorizzata a riprogrammare, in coerenza con le spese effettivamente sostenute e comunque nel limite di 700 milioni di euro, gli incentivi assunzionali previsti dalla Legge di Bilancio 2021²⁵.

OSSERVAZIONI: l'articolo introduce un **incentivo**, cumulabile con altre analoghe misure, per le assunzioni di giovani NEET fino a 30 anni di età, nell'arco temporale compreso tra il 1° giugno e il 31 dicembre 2023. Va evidenziato che al 30 novembre 2022 i **NEET registrati a Garanzia Giovani** sono più

²⁴ Per approfondimenti sulla Legge di Bilancio 2023, consultare il documento predisposto dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi “Legge di Bilancio 2023, 29 dicembre 2022, n. 197 – Nota di approfondimento”, consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=9c4507d0-3a06-491f-bccc-3ea044b3968c&title=scheda>

²⁵ Per approfondimenti sulla Legge di Bilancio 2021, consultare il documento predisposto dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi “Legge di Bilancio 2021, 30 dicembre 2020, n. 178 – Nota di approfondimento”, consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=2c6038be-983a-4fa2-b76c-8045c4da308a&title=scheda>

di 1,7 milioni, con un aumento rispetto al mese precedente di 8.855 unità. I giovani presi in carico sono 1.454.845, oltre 5.717 sul mese di ottobre 2022²⁶.

Art. 28. Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie produttive e nelle iniziative imprenditoriali, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un apposito fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Il fondo è alimentato mediante la riassegnazione in spesa, nel limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023, delle somme non utilizzate del Fondo per le non autosufficienze e versate nel predetto anno dalle amministrazioni interessate all'entrata del bilancio dello Stato.

Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo sono definiti con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2024.

Per le operazioni relative alla gestione del fondo e all'erogazione dei contributi, l'amministrazione interessata procede alla stipula di apposite convenzioni e con eventuali oneri a carico delle risorse del medesimo fondo.

OSSERVAZIONI: viene introdotto, in via transitoria, un **incentivo assunzionale** da parte degli Enti del Terzo settore che assumono, con contratti a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, lavoratori disabili (rientranti nel cd. collocamento obbligatorio) fino a 35 anni di età. La misura dell'incentivo è demandata ad un successivo Decreto. A tale scopo è istituito un apposito Fondo, alimentato mediante la riassegnazione in spesa delle somme non utilizzate del Fondo di sostegno per le strutture semiresidenziali per persone con disabilità, di cui al cd. "Decreto Rilancio"²⁷.

²⁶ "Garanzia Giovani in Italia. Nota mensile n. 11/22", consultabile al seguente link:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=873d0f45-5813-47ac-9e84-a474ab14249a&title=scheda>

²⁷ Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34. Per approfondimenti è possibile consultare la scheda predisposta nella Banca Documentale del Lavoro dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale – Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi, al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=c161a29e-8b96-40bf-baa8-ad3e1f648978&title=scheda>

Art. 30. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e di riorganizzazione

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio Decreto, in via eccezionale e in deroga alla normativa di riferimento vigente, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

I predetti trattamenti sono riconosciuti nel limite di spesa di 13 milioni di euro per l'anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l'anno 2024. L'INPS provvede al monitoraggio della relativa spesa, informando con cadenza periodica il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Qualora dal monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, non potranno essere più accolte ulteriori domande.

OSSERVAZIONI: in via transitoria, l'articolo in commento dispone il **prolungamento** al 31 dicembre 2023 del trattamento di CIG in deroga, con effetto retroattivo in quanto in continuità con le tutele già autorizzate, in presenza di specifiche condizioni nelle quali l'azienda si trova (tra cui la perdurante crisi aziendale e la necessità di proseguire con il processo di riorganizzazione).

Art. 39. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

OSSERVAZIONI: tale esonero è stato **introdotto dalla Legge di Bilancio 2022** (Legge n. 234/21) nella misura dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ad eccezione di quelli domestici, per i periodi dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, qualora la tale retribuzione imponibile non eccedesse l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. In seguito, la percentuale dello 0,8% è stata elevata al 2% (**DL n. 115/22**) per i periodi dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 nei confronti dei medesimi lavoratori e alle stesse condizioni retributive. Infine, la **Legge di Bilancio 2023** (Legge n. 197/22) ha reintrodotta l'esonero per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, nella misura di 2 punti percentuali (retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro) elevati a tre punti se la retribuzione non supera l'importo mensile di 1.923 euro²⁸.

²⁸ Cfr. Nota n. 3.

Art. 40. Misure fiscali per il welfare aziendale

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dal TUIR, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3 mila euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Resta ferma l'applicazione del TUIR in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni appena citate.

OSSERVAZIONI: l'articolo introduce una **disciplina di favore**, per il periodo di imposta 2023, escludendo dal reddito imponibile del lavoratore dipendente con figli a carico, fino alla soglia di 3 mila euro rispetto al limite di 258,23 euro elevato comunque da successive disposizioni), il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro, a cui si aggiungono le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche a loro intestate. Tale regime è applicato se il lavoratore dichiara di averne diritto, comunicando il codice fiscale dei propri figli.