



Decreto Lavoro

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4.05.2023, n. 103, il [D.L. 4.05.2023 n. 48](#), recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, in vigore **dal 5.05.2023**.

Il provvedimento interviene con misure volte a:

- ridurre il cuneo fiscale, per la parte contributiva, nei confronti dei lavoratori dipendenti con redditi fino a 35.000 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;
- 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.
- introdurre 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.

Si riassumono le principali disposizioni contenute nel provvedimento.

Indice

Capo I - Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa	Pag. 2
Capo II - Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi	Pag. 9
Capo III - Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro	Pag. 10
Capo IV - Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale	Pag. 12
Capo V - Disposizioni finali	Pag. 13

Capo I - Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa

Assegno di inclusione

Art. 1

- È istituito, a decorrere dal **1.01.2024**, 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.

Beneficiari dell'Assegno di inclusione

Art. 2

- L'Assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al Dpcm 5.12.2013, n. 159, nonché dei componenti minorenni o con almeno 60 anni di età.
- I nuclei familiari devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) 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 5 anni**, di cui gli ultimi 2 anni in modo continuativo;
 - 3) **residente in Italia**. Tale requisito è esteso ai componenti del nucleo familiare che rientrano nel parametro della scala di equivalenza;
 - b) con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:
 - 1) **un valore dell'indicatore ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 9.360**; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'art. 7 Dpcm n. 159/2013;
 - 2) un valore del **reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza**. 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, la soglia di reddito familiare è fissata in euro 7.560 annui, moltiplicata secondo la medesima scala di equivalenza. Il predetto requisito anagrafico di 67 anni è adeguato agli incrementi della speranza di vita ed è da intendersi come tale ovunque ricorra nel Capo I. Dal reddito familiare, determinato ai sensi dell'art. 4, c. 2 Dpcm n. 159/2013, sono detratti i trattamenti assistenziali inclusi nell'ISEE e sommati tutti quelli in corso di godimento, che saranno rilevati nell'ISEE, da parte degli stessi componenti, fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi. Nel reddito familiare sono, inoltre, incluse le pensioni dirette e indirette, in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, con decorrenza successiva al periodo di riferimento dell'ISEE in corso di validità, fermo restando quanto previsto dal Dpcm n. 159/2013 in materia di ISEE corrente. Nel calcolo del reddito familiare non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito di cittadinanza ovvero di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà. I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo che non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000, sono inclusi nel valore del reddito familiare ai fini della valutazione della condizione economica del nucleo familiare;
 - 3) un **valore del patrimonio immobiliare**, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini IMU non superiore a euro 150.000, **non superiore ad euro 30.000**;
 - 4) un **valore del patrimonio mobiliare**, come definito ai fini ISEE, **non superiore a una soglia di euro 6.000**, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo;
 - c) con riferimento al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita, il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:
 - 1) nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di **autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc.**, immatricolati la prima volta nei 36 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**;
 - d) 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** o adottate ai sensi dell'art. 444 e seguenti c.p.p. intervenute nei 10 anni precedenti la richiesta.
- Non ha diritto all'Assegno di inclusione il nucleo familiare in cui un componente, con gli obblighi indicati, risulta **disoccupato a seguito di dimissioni volontarie**, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 L. 604/1966.

- 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 2;
 - e) di 0,10 per ogni ulteriore minore di età oltre il 2°.
- 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 definito ai sensi dell'art. 3 Dpcm n. 159/2013, 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 continuano a risiedere nella medesima abitazione.
- Nel **valore dei trattamenti assistenziali** non rilevano:
 - a) le erogazioni relative all'assegno unico e universale;
 - b) le erogazioni riferite al pagamento di arretrati;
 - c) le specifiche e motivate misure di sostegno economico di carattere straordinario, aggiuntive al beneficio economico dell'Assegno di inclusione, individuate nell'ambito del progetto personalizzato a valere su risorse del comune o dell'ambito territoriale;
 - d) le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti espressamente definite aggiuntive al beneficio economico dell'Assegno di inclusione;
 - e) le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi, nonché eventuali esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi;
 - f) le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute ovvero le erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi.
- 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 ricorrano le condizioni previste. 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 2 mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano un periodo pari o superiore a 4 mesi anche non continuativi nell'arco di 18 mesi. Non interrompono la continuità del periodo, anche se superiori a 2 mesi continuativi o a 4 mesi complessivi nell'arco di 18 mesi, le assenze per gravi e documentati motivi di salute.

Beneficio economico per l'Assegno di inclusione

Art. 3

- Il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare **fino alla soglia di euro 6.000 annui, ovvero di euro 7.560 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 euro 3.360 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 18 mesi** e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, **per periodi ulteriori di 12 mesi**. Allo scadere dei periodi di rinnovo di 12 mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.
- Il beneficio economico è **esente dal pagamento dell'Irpef** e si configura come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri ai sensi dell'art. 545 c.p.c..
- Il beneficio economico **non può essere, comunque, inferiore ad euro 480 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 3.000 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 30 giorni dall'avvio della medesima

secondo modalità definite dall'Istituto, che mette l'informazione a disposizione del sistema informativo. Qualora sia decorso il termine di 30 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 3 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. 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 15° giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno. A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni dell'Assegno di inclusione per le 2 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 3.000 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 3.000 euro lordi**.
- 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 15 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. Ugualmente si procede nei casi di variazione reddituale.
- 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 (DSU), aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio e all'aggiornamento della misura da parte di Inps.
- Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione si applicano gli obblighi previsti dall'art. 1, c. 316, L. 197/2022.

Modalità di richiesta ed erogazione dell'Assegno di inclusione

Art. 4

- L'Assegno di inclusione è **richiesto con modalità telematiche all'Inps**, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità, fatti salvi i controlli previsti. 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 SIISL 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 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale**. Successivamente, **ogni 90 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. Il patto di servizio personalizzato è sottoscritto entro 60 giorni da quando i componenti vengono avviati al centro per l'impiego. Successivamente, ogni 90 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 sistema informativo e le modalità di conferma della condizione del nucleo familiare, sono definite con uno o più decreti.
- 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 per-

mette di effettuare prelievi di contante entro un limite mensile non superiore ad euro 100 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 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 7 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIIISL

Art. 5

- 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 - SIIISL, realizzato dall'Inps.
- Il Sistema informativo consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro.
- 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.

Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa

Art. 6

- 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.
- Il patto di servizio personalizzato può prevedere l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.
- 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 60 anni possono comunque richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale. Sono esclusi dagli obblighi:
 - a) i beneficiari dell'Assegno di inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 60 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 3 anni di età, di 3 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.

Controlli sull'Assegno di inclusione

Art. 7

- I controlli ispettivi sull'Assegno di inclusione sono svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e 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.
- 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.

Sanzioni e responsabilità per l'Assegno di inclusione

Art. 8

- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la **reclusione da 2 a 6 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 1 a 3 anni**.
- Alla condanna in via definitiva del beneficiario per i reati citati o per un delitto non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, anche se sostituita da una delle pene indicate nell'art. 20-bis, c. 1, nn. 1), 2) e 3) c.p., nonché all'applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione da parte dell'autorità giudiziaria, consegue, di diritto, **l'immediata decadenza dal beneficio** e il beneficiario è tenuto alla **restituzione di quanto indebitamente percepito**. La disposizione si applica anche in caso di sentenza adottata ai sensi dell'art. 444 e seguenti c.p.p., in deroga alle previsioni dell'art. 445, c. 1-bis c.p.p.. La decadenza è comunicata al beneficiario dall'Inps. Il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima che siano decorsi 10 anni dalla definitività della sentenza oppure dalla revoca, o, comunque, dalla perdita o cessazione degli effetti del decreto di applicazione della misura di prevenzione.
- 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 del nucleo, tenuto ai relativi obblighi:
 - a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;
 - b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, salvi i casi di esonero;
 - c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, 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;
 - d) non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro;
 - e) non rispetta le previsioni di cui all'art. 3, cc. 7, 8, 10 e 11 ovvero effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore;
 - f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;
 - g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni.
- 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 in cui risulta la condanna penale in via definitiva, il beneficio può essere richiesto da un componente il nucleo familiare solo decorsi 6 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 10 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. 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 10 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.
- Nei confronti del beneficiario o del richiedente cui è applicata una misura cautelare personale oppure uno dei provvedimenti penali 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.
- I provvedimenti di sospensione sono adottati con effetto non retroattivo, rispettivamente, dal giudice che ha disposto la misura cautelare, dal giudice che ha emesso la sentenza di condanna non definitiva, dal giudice che ha dichiarato la latitanza, dal giudice dell'esecuzione su richiesta del pubblico ministero che ha emesso l'ordine di esecuzione al quale il condannato si è volontariamente sottratto ovvero dal giudice che ha disposto la misura di prevenzione con provvedimento non definitivo.
- Nel primo atto cui è presente l'indagato o l'imputato l'autorità giudiziaria lo invita a dichiarare se gode del beneficio.
- Ai fini della loro immediata esecuzione, i provvedimenti di sospensione sono comunicati dall'autorità giudiziaria procedente, entro il termine di 15 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.

Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione

Art. 9

- Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, attivabile al lavoro, preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad **accettare un'offerta di lavoro** che abbia le seguenti caratteristiche:
 - a) si riferisce a un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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 1 e 6 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.

Incentivi ai datori che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione

Art. 10

- 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 12 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 a 8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione **effettuato nei 24 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 24 mesi**, inclusi i periodi di esonero fruiti.
- 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 12 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 4.000 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 SIISSL**.
- 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.
- Agli Enti di cui all'art. 6, c. 1, lett. e) D.Lgs. 276/2003 e agli Enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5, c. 1, lett. p) D.Lgs. 117/2017, e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2, c. 1, lett. p) D.Lgs. 112/2017, 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 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. Il contributo non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'art. 14, c. 4, lett. b) L. 68/1999.
- Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che **avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi** di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un **beneficio addizionale pari a 6 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.
- Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175 L. 296/2006. Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.
- Le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18.12.2013, e n. 717/2014 della Commissione, del 27.06.2014 relativi all'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» e agli aiuti «de minimis» nel settore agricolo, della pesca e dell'acquacoltura.
- Le agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'art. 1, cc. 297 e 298 L. 197/2022 e dall'art. 13 L. 68/1999.

Supporto per la formazione e il lavoro

Art. 12

- Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, è istituito, **dal 1.09.2023**, 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 ai requisiti di partecipazione.
- Nelle misure di Supporto rientrano anche 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 familiare**, in corso di validità, **non superiore a euro 6.000 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 e che non siano sottoposti agli obblighi previsti. Il Supporto per la formazione e il lavoro 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 previste e il relativo percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma SIIISL, attraverso 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.
- Il richiedente deve essere in possesso dei requisiti previsti. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 2, cc. 3, 7, 8 e 10, rimanendo fermo 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 del patto 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 3 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), di cui alla Missione 5, Componente 1, del Piano nazionale di ripresa e resilienza.
- A seguito della stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma SIIISL, 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, ai quali essere ammesso e, in tal caso, deve darne immediata comunicazione attraverso la piattaforma SIIISL. In caso di partecipazione a tali programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di 12 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 90 giorni, ai servizi competenti, anche in via telematica, della partecipazione a tali attività. In mancanza di conferma, il beneficio è sospeso.

Reddito di cittadinanza

Art. 13

- 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 31.12.2023**, nel rispetto delle previsioni di cui al D.L. 4/2019. È, altresì, fatto salvo il godimento degli incentivi di cui all'art. 8 D.L. 4/2019, **per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31.12.2023**.
- A decorrere **dal 1.01.2023** i soggetti tenuti agli obblighi previsti in tema di reddito di cittadinanza 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 reddito di cittadinanza continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 7 D.L. 4/2019, vigenti alla data in cui il beneficio è stato concesso, **per i fatti commessi fino al 31.12.2023**.
- La misura del reddito di cittadinanza è riconosciuta **nel limite massimo di 7 mensilità e comunque non oltre il 31.12.2023**. Il limite temporale non si applica per i percettori del Reddito di cittadinanza che, prima della scadenza dei 7 mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro. In tali casi, i servizi sociali comunicano all'Inps, entro il 30.06.2023, l'avvenuta presa in carico, ai fini del prosieguo della percezione del reddito di cittadinanza fino al 31.12.2023.
- In caso di nuclei familiari al cui interno vi siano **persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, non si applica il limite massimo di 7 mensilità**, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31.12.2023.
- In fase di prima applicazione, con 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 decreto citato, l'inosservanza delle modalità di attivazione da parte del beneficiario del Reddito di cittadinanza comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal D.L. 4/2019.

- 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 al Ministero dell'economia, comunicando tempestivamente quando l'ammontare degli accantonamenti disposti ha raggiunto il 90% delle risorse disponibili.

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

Misure per la sicurezza sul lavoro

Art. 14

- La nomina del medico competente è obbligatoria anche qualora richiesto dalla valutazione dei rischi.
- Sono estese ai lavoratori autonomi alcune misure di tutela previste nei cantieri.
- Il medico competente:
 - in occasione delle visite di assunzione il medico competente **richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro** per tener conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;
 - in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, **comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto**, in possesso dei requisiti di cui all'art. 38 D.Lgs. 81/2008, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.
- Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, **una dichiarazione autocertificativa** del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti **l'avvenuta formazione e addestramento specifico** dei soggetti individuati per l'utilizzo.
- Il **datore di lavoro** che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari **provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico** al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Fondo per familiari di studenti vittime di infortuni per attività formative

Art. 17

- 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 1.01.2018, durante le attività formative**, è istituito, presso il Ministero del lavoro, 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.
- Le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza scuola lavoro 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.

Estensione della tutela assicurativa alle attività didattiche

Art. 18

- 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 di assicurazione Inail 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 dall'art. 4, c. 1, n. 5 Dpr 1124/1965, 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.

Capo III - Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro

Fondo nuove competenze

Art. 19

- 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, altresì, 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 nuove risorse del Fondo sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, 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.

Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale

Art. 22

- Con effetto **dal 1.06.2023**, la maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, 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.

Sanzioni amministrative per omesso versamento ritenute previdenziali

Art. 23

- L'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, per un **importo non superiore a euro 10.000 annui, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a 4 volte l'importo omesso** (anziché da 10.000 a 50.000 euro).
- Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1.01.2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'art. 14 L. 689/1981, entro il 31.12 del 2° anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Disciplina del contratto di lavoro a termine

Art. 24

- Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (con abrogazione delle precedenti):
 - a) **nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015;**
 - b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), **nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30.04.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**
 - b-bis) **in sostituzione di altri lavoratori.**
- Le 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, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.

Contratto di espansione

Art. 25

- **Fino al 31.12.2023**, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo **stipulati entro il 31.12.2022 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.

Semplificazioni in materia di trasparenza

Art. 26

- Le informazioni di cui all'art. 1, c. 1, lett. h), i), l), m), n), o), p) e r) D.Lgs. 152/1997 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.**
- Si tratta delle seguenti informazioni:
 - h) durata del periodo di prova, se previsto;
 - i) diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
 - l) durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
 - m) procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
 - n) importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - o) programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retri-

buzione, nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) specifiche informazioni relative al rapporto di lavoro caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, senza un orario normale di lavoro programmato;

r) enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

- Ai fini della semplificazione degli adempimenti citati 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. Resta fermo quanto disposto dall'art. 4 L. 300/1970.
- Gli obblighi informativi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Incentivi all'occupazione giovanile

Art. 27

- Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'art. 32 del regolamento (UE) n. 651/2014, 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 1.06.2023 e fino al 31.12.2023, di giovani**, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a) che alla data dell'assunzione **non abbiano compiuto il 30° 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**.
- L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'art. 1, c. 297 L. 197/2022 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 dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.
- La **domanda** per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso **apposita procedura telematica, all'Inps**, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito di tale comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 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.

Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità

Art. 28

- 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, 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 coinvolte nel processo di trasfuga di cui all'art. 54 D.Lgs. 117/2017, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale iscritte nella relativa anagrafe, **per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1.08.2022 e il 31.12.2023**, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.
- 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 da adottare entro il 1.03.2024.
- 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.

Trattamento economico lavoratori degli Enti del Terzo settore

Art. 29

- I lavoratori degli Enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi. In ogni caso, in ciascun Ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 8, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda, **salve comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale.**

Cig in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione**Art. 30**

- 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 può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga agli artt. 4 e 22 D.Lgs. 148/2015, **un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31.12.2023**, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti. A tali fattispecie non si applicano le procedure e i termini di cui agli artt. 24 e 25 D.Lgs. 148/2015.
- L'Inps provvede al monitoraggio della relativa spesa, informando con cadenza periodica il Ministero del lavoro; qualora emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, non potranno essere più accolte ulteriori domande.

Rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale**Art. 32**

- In considerazione dell'incremento dei volumi di dichiarazioni sostitutive uniche (DSU) ai fini del calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) connesso anche al riordino delle misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale, nonché all'introduzione di nuove misure a sostegno delle famiglie, per l'anno 2023 lo stanziamento ai centri di assistenza fiscale è incrementato di 30 milioni di euro limitatamente alle attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU a fini ISEE, affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale.
- In ottica di razionalizzazione dei finanziamenti a favore dei centri di assistenza fiscale previsti per le attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU a fini ISEE, **a decorrere dal 1.10.2023**, le risorse complessive **non possono essere utilizzate per remunerare gli oneri connessi al rimborso delle DSU successive alla prima, presentate per lo stesso nucleo familiare nel medesimo anno di riferimento.**

Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale**Art. 37**

- Il limite di 10.000 euro nel corso di 1 anno civile per fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionali è **elevato a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.**
- È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, **ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.**

Capo IV - Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale**Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti****Art. 39**

- Per i periodi di paga **dal 1.07.2023 al 31.12.2023** l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore con retribuzione lorda fino a 35.000 euro annui, determinato ai sensi dall'art. 1, c. 281 L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Pertanto, l'esenzione **aumenta dal 2% al 6% e al 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.**

Misure fiscali per il welfare aziendale**Art. 40**

- **Limitatamente al periodo d'imposta 2023**, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, c. 3, 1^a parte del 3° periodo Tuir, non concorrono a formare il reddito, **entro il limite complessivo di euro 3.000, 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, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2 Tuir, cioè sono a carico, 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 della disposizione **previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie** laddove presenti.
- Resta ferma l'applicazione dell'art. 51, c. 3 Tuir in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate.
- Il nuovo limite si applica se il **lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.**

Capo V - Disposizioni finali

Entrata in vigore

Art. 45

- Il D.L. 48/2023 è in vigore dal **5.05.2023**.