



Circolare Speciale **53/2023** Diritto del Lavoro pagine: 15

Decreto Lavoro convertito in legge

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 3.07.2023 n. 153 la [L. 3.07.2023 n. 85 di conversione del D.L. 4.05.2023 n. 48](#), contenente "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", in vigore dal 4.07.2023.

Si sintetizzano le principali disposizioni contenute nel documento, evidenziando in grassetto le modifiche apportate in sede di conversione in legge.

Di seguito, le principali misure in favore di lavoratori, imprese e famiglie:

- introduzione dell'Assegno di inclusione, dal 1.01.2024, quale misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli mediante percorsi di inserimento sociale, formazione, lavoro e politica attiva del lavoro. La misura è condizionata alla prova dei redditi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e inclusione sociale e lavorativa;
- introduzione del Supporto per la formazione e il lavoro, dal 1.09.2023, utilizzabile dai componenti fra i 18 e i 59 anni di nuclei familiari con ISEE non superiore a 6.000 euro, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione e partecipano a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate;
- semplificazione delle informazioni dovute da datore di lavoro al momento dell'assunzione, consentendo il rinvio alla normativa di riferimento e alla contrattazione collettiva applicata;
- semplificazione dell'utilizzo dei contratti a termine, con razionalizzazione delle causali necessarie per la stipula di contratti fra i 12 ed i 24 mesi e per proroga e rinnovo dei contratti che estendono la durata oltre i 12 mesi;
- incentivazione dell'utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dai limiti quantitativi dei lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato ed esenzione dai limiti quantitativi della somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori in "ex mobilità", soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati;
- proroga al 2024 dei contratti di espansione al fine di incentivare la staffetta generazionale;
- prepensionamento di giornalisti dipendenti da imprese del settore dell'editoria;
- stralcio dei debiti contributivi dei soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'Inps, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi delle cartelle esattoriali fino a 1.000 euro;
- incentivi per l'assunzione di percettori di Assegno di Inclusione, per l'occupazione giovanile, in particolare, per under 30, Neet e giovani registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani e per il lavoro dei disabili;
- incentivazione dell'uso delle Prestazioni Occasionali del settore turistico e termale. Il limite per ciascun utilizzatore sale da 10.000 a 15.000 euro annui e possono essere utilizzate da datori di lavoro che impieghino fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (e non 10, come per gli altri settori);
- incremento del Fondo nuovo competenze grazie a fondi nazionali (Programma nazionale giovani, donne e lavoro) e comunitari (FSE+ e POC SPAO), per finanziare accordi sindacali sottoscritti a decorrere dal 2023 e favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori in relazione alla transizione digitale ed ecologica;
- esonero parziale dei contributi a carico dei lavoratori (c.d. taglio del cuneo fiscale), per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023, con riduzione della aliquota contributiva a carico dei lavoratori subordinati che guadagnano fino a 35.000 euro lordi annui del 6% (mentre la legge di Bilancio 2023 prevede il 2%) senza incidenza sulla tredicesima. Resta applicabile l'ulteriore punto di riduzione per chi guadagna fino a 25.000 euro (pari, quindi, al 7%);
- detassazione del lavoro straordinario e notturno svolto nei festivi per il settore turismo e termali, nella misura del 15% della retribuzione lorda dovuta, per il periodo dal 1.06.2023 al 21.09.2023, per i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000;
- detassazione delle misure di welfare, limitatamente al 2023, con elevazione sino a 3.000 euro (salendo rispetto agli attuali 258,23 euro annui) della soglia dei fringe benefits per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico;
- incremento, per l'anno 2023, di 5 milioni di euro del Fondo per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro;
- estesa la tutela assicurativa Inail a studenti e personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore in tutti gli ambienti scolastici;
- introduzione di nuove disposizioni in materia di formazione, nomina del medico competente e poteri di vigilanza volte a rafforzare la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- obbligo dell'applicazione della clausola sociale per il personale impiegato nei contact center;
- previsione di una forma di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga fino al 31.12.2023 per le imprese che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione.

L'elaborazione del testo, ancorché curata con scrupolosa attenzione, non impegna ad alcuna responsabilità.

Centro Studi Castelli S.r.l. - Via Francesco Bonfiglio, n. 33 - C.P. 25 - 46042 Castel Goffredo (MN)
C.F. e P.I. 01392340202 - Tel. 0376-77.51.30 - Fax 0376-77.01.51
E-mail: servizioclienti@gruppocastelli.com - recapito skype: servizioclientiratio - ISSN 2704-629X

Sistema **RATIO**
Centro Studi Castelli Srl

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 **ovvero dei componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.**
- 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 europea 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 **al medesimo reddito familiare** sono 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 dell'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 dell'ISEE, **diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini Imu** 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 ai fini dell'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 o a misura di prevenzione, nonché la mancanza di sentenze definitive di condanna o adottate ai sensi degli artt. 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, sottoposto agli 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 componente** maggiorenne con carichi di cura;
 - d) **di 0,30 per ciascun altro componente adulto in condizione di grave disagio bio-psico-sociale e inserito in programmi di cura e di assistenza certificati dalla pubblica amministrazione;**
 - e) di 0,15 per ciascun minore di età, fino a 2;
 - f) 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 dell'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;

b-bis) i soggetti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere costituiscono sempre un nucleo familiare a sé, anche ai fini dell'Issee.
- 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 legge, 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 per 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 di locazione, come dichiarato a fini dell'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 economico 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 ecc-

denti 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 non si sia ottemperato a tale obbligo e comunque non oltre 3 mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali il diritto alla 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 **per il 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 dell'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 previsti, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, **dal Ministero dell'interno attraverso l'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR)**, 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. **La richiesta può essere presentata presso i centri di assistenza fiscale, previa stipula di una convenzione con l'Inps.**
- **A decorrere dal 1.01.2024, sono consentite la presentazione delle domande di Assegno di inclusione e di Supporto per la formazione e il lavoro di cui al D.L. 48/2023, anche attraverso i centri di assistenza fiscale in convenzione con l'Inps, nonché le attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU ai fini dell'ISEE affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale.**
- 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 e **tenuti agli obblighi**, vengono avviati ai centri per l'impiego **ovvero presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro**, per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato. Il patto di servizio personalizzato è sottoscritto entro 60 giorni **dall'avvio dei componenti** al centro per l'impiego **ovvero presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro**. Successivamente, ogni 90 giorni, i beneficiari sono tenuti a presentarsi ai centri per l'impiego **ovvero presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro presso cui sia stato sottoscritto il patto di servizio personalizzato** 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 definiti 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 permette 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 **nonché per l'acquisto di sigarette, anche elettroniche, di derivati del fumo, di giochi pirotecnici e di prodotti alcolici.**

Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL

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 - SIISL, 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 su 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 **patto di servizio personalizzato e dal patto per l'inclusione**. 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 e 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 da un'equipe multidisciplinare definita dal servizio sociale coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione.
- 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 di 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 **del nucleo familiare** con disabilità o di età pari o superiore a 60 anni **o inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere** 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;**d-bis) i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei**

percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Nell'ambito del percorso personalizzato può essere previsto l'impegno alla partecipazione a progetti utili alla collettività, a titolarità dei comuni o di altre amministrazioni pubbliche a tale fine convenzionate con i comuni, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il comune di residenza, compatibilmente con le altre attività del beneficiario. Lo svolgimento di tali attività è a titolo gratuito, non è assimilabile a una prestazione di lavoro subordinato o parasubordinato e non comporta comunque l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego con le amministrazioni pubbliche. Equivale alla partecipazione ai progetti, ai fini della definizione degli impegni nell'ambito dei patti per l'inclusione sociale, la partecipazione, definita d'intesa con il comune, ad attività di volontariato presso enti del Terzo settore e a titolarità degli stessi, da svolgere nel comune di residenza nei medesimi ambiti di intervento. Le modalità e i termini di attuazione delle previsioni sono definiti con decreto. Gli oneri per le assicurazioni presso l'Inail e per responsabilità civile dei partecipanti nonché gli altri oneri aggiuntivi sostenuti dagli enti del Terzo settore per la partecipazione dei beneficiari alle attività di volontariato sono sostenuti a valere sulle risorse del Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale, nonché sulle risorse dei Fondi europei con finalità compatibili, ove previsto dai relativi atti di programmazione, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

La convocazione dei beneficiari attivabili al lavoro nonché dei richiedenti la misura e dei relativi nuclei beneficiari da parte dei comuni, singoli o associati, può essere effettuata tramite la piattaforma, ovvero con altri mezzi, quali messaggistica telefonica o posta elettronica, utilizzando i contatti a tal fine forniti dai beneficiari, secondo modalità definite con accordo in sede di Conferenza unificata.

- 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, **nell'ambito delle rispettive competenze**, 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 degli artt. 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 **ovvero non frequenta regolarmente un percorso di istruzione degli adulti**

di primo livello (art. 4, c. 1, lett. a) Dpr 263/2012) o comunque funzionale all'adempimento dell'obbligo di istruzione;

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 dell'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 o che è destinatario di uno dei provvedimenti penali prima che diventino 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 **del procedimento** 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 **o sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.**
- **Esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, non operano le previsioni di cui alla lett. a) e l'offerta va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.**
- 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 ciascun lavoratore**, 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 ciascun lavoratore**, 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 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.
- Agli Enti di cui all'art. 6, c. 1, lett. e) D.Lgs. 276/2003, 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 del 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 del 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 decidono di partecipare ai percorsi pur non essendo sottoposti agli obblighi previsti, purché non siano calcolati nella scala di equivalenza.**
- Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il Reddito di cittadinanza e con 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 SIISL, attraverso l'invio automatico ai servizi per il lavoro.

ro competenti. Nella richiesta, l'interessato è tenuto a **dimostrare l'iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione**, 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. **Ai fini del soddisfacimento dei requisiti, la soglia di euro 6.000 annui si intende moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, come definita ai fini dell'ISEE.** 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 la relativa esenzione.
- 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 SIISL, l'interessato può ricevere offerte di lavoro e 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 SIISL.
- **La partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma, alle attività per l'attivazione nel mondo del lavoro determina l'accesso per l'interessato a un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro. Tale importo è erogato per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di 12 mensilità. 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.
- Ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro si applicano gli obblighi previsti dall'art. 1, c. 316 L. 197/2022. **La mancata iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione, comporta la non erogazione del beneficio, che comunque decorre dall'inizio del percorso formativo, fermo restando il periodo massimo di percezione.**

Disposizioni per le regioni a statuto speciale e le province di Trento e Bolzano

Art. 12bis

- **Le disposizioni del D.L. 48/2023 si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18.10.2001 n. 3.**
- **Le province autonome di Trento e di Bolzano possono provvedere all'erogazione di servizi destinati ai beneficiari dell'Assegno di inclusione nell'ambito della propria competenza legislativa e della relativa potestà amministrativa.**
- **Le province autonome di Trento e di Bolzano possono altresì prevedere misure aventi finalità analoghe a quelle dell'Assegno di inclusione, adottate e finanziate secondo i propri ordinamenti e comunicate al Ministero del lavoro, affinché le stesse non siano computate ai fini dell'accesso all'Assegno, della sua quantificazione e del suo mantenimento.**

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. **Nelle ipotesi previste, ai fini del prosieguo della percezione del Reddito di cittadinanza fino al 31.12.2023, i servizi sociali, entro il suddetto termine di 7 mesi e comunque non oltre il 31.10.2023, comunicano all'Inps tramite la piattaforma GePI l'avvenuta presa in carico. Decorso tale termine in assenza della suddetta comunicazione, l'erogazione è sospesa e può essere riattivata, ricomprendendo le mensilità sospese, solo in esito all'avvenuta comunicazione, fermo restando il termine del 31.10.2023.**
- 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 giorno 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.
- **Gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali si intendono assolti con l'effettuazione della valutazione congiunta dei rischi di cui all'art. 18, c. 3.2 del medesimo decreto legislativo, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili.**
- Il medico competente:
 - **in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;**
 - 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.
- **Tra i requisiti di cui deve essere in possesso il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori è prevista in alternativa la laurea conseguita in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, della classe L/SNT/4, ai sensi del D.M. Sanità 17.01.1997 e del D.M. Istruzione 19.02.2009.**

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 degli 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 **nonché ogni altro segno distintivo utile a identificare gli studenti**. 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, gli appartenenti alle 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 azien-

dali, 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 dell'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.

Fondo di sostegno per famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro

Art. 18bis

- Il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, di cui all'art. 1, c. 1187 L. 296/2006, è incrementato, per l'anno 2023, di 5 milioni di euro.

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 Programma nazionale Giovani, donne e 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 di politiche attive per 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 **agli omessi versamenti delle ritenute previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'art. 2, c. 1bis D.L. 463/1983 come modificato dal precedente punto**, per i periodi 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.

Disposizioni urgenti in materia di stralcio dei debiti contributivi

Art. 23bis

- Al fine di tutelare le posizioni assicurative dei soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'Inps, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi di cui all'art. 1, c. 222 L. 197/2022 (fino a 1.000 euro risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1.01.2000 al 31.12.2015), i predetti soggetti possono chiedere all'ente previdenziale, nel rispetto dei limiti di prescrizione di cui all'art. 3, c. 9 L. 335/1995, il conteggio dei debiti annullati da saldare in soluzione unica o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31.12.2023.
- Le modalità e i tempi di presentazione della domanda sono definiti dall'Inps.
- Le disposizioni si applicano anche ai debiti contributivi annullati ai sensi dell'art. 4 D.L. 119/2018.

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.
- L'atto scritto da cui risulta l'apposizione del termine al contratto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esi-

genze in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.

- 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, da 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.
- Il contratto può essere **prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi** e, successivamente, solo in presenza delle condizioni citate.
- **Ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5.05.2023.**
- **Nel calcolo del numero massimo dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato sono esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato.**
- **È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'art. 8, c. 2 L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'art. 2, nn. 4) e 99) del regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro.**

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.

Prepensionamento per giornalisti dipendenti da imprese del settore dell'editoria

Art. 25bis

- **Al fine di sostenere l'accesso anticipato alla pensione per i giornalisti professionisti iscritti all'Inpgi dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale (art. 1, c. 498 L. 160/2019), è autorizzata la spesa aggiuntiva di euro 1,2 milioni per l'anno 2023, di euro 4 milioni per ciascuno degli anni dal 2024 al 2027 e di euro 2,8 milioni per l'anno 2028, che costituisce tetto di spesa.**

Semplificazioni in materia di trasparenza

Art. 26

- Le informazioni di cui all'art. 1, c. 1, lett. h), i), l), m), n), **o) 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 retribuzione, 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;
 - 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 per i quali ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:
 - che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il 30° anno di età;
 - che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
 - 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 **anche** produttive e nelle iniziative imprenditoriali degli enti, **delle organizzazioni e delle associazioni**, 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 migrazione 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.

Proroga del lavoro agile per dipendenti pubblici e privati affetti da patologie

Art. 28bis

- Fino al 30.09.2023 (anziché 30.06.2023), per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. Salute di cui all'art. 17, c. 2 D.L. 221/2021, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.**
- Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.**

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.
- In presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale, il rapporto di cui al periodo precedente è stabilito in 1 a 12.**
- Gli Enti del Terzo settore danno conto del rispetto di **tali parametri** nel proprio bilancio sociale o, in mancanza, nella relazione di cui all'art. 13, c. 1 D.Lgs. 117/2017.

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 dell'ISEE, affidate ai 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 dell'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.

Applicazione della clausola sociale al personale impiegato in contact center

Art. 36ter

- **Al fine di salvaguardare il personale impiegato nella gestione di attività di maggior tutela nei contact center, attualmente titolari di tali attività in fase di graduale transizione, all'interno degli schemi delle procedure competitive, è applicato, nel passaggio dal mercato tutelato al mercato dei Servizi a tutele gradualmente (STG) e successivamente al mercato libero, l'obbligo dell'utilizzo dell'istituto della clausola sociale in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, c. 10 L. 11/2016, e nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione.**

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.
- Il "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali, può essere acquistato, oltre che attraverso la piattaforma informatica dell'Inps e gli uffici postali, **anche presso le rivendite di generi di monopolio.**
- 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.

Detassazione lavoro notturno e festivo per dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Art. 39bis

- **Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, per il periodo dal 1.06.2023 al 21.09.2023 ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuato nei giorni festivi.**
- **Le disposizioni si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000.**

- Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022.
- Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione nel modello F24.

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
Art. 1 L. 85/2023

- Il D.L. 48/2023 è in vigore dal 5.05.2023.
- La L. 85/2023 è in vigore dal 4.07.2023.