

Giuseppe Bulgarini d'Elci  
[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)

Milano, 5 maggio 2023

Gentili Dottoresse, Egregi Dottori,

**Oggetto: Decreto Lavoro 2023 (Decreto-Legge 4 maggio 2023 n. 48).**

Il Decreto Lavoro è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 maggio 2023.

Il Decreto è interamente dedicato alla disciplina dei rapporti di lavoro e contiene nuove misure di contrasto alla povertà. Le modifiche di maggiore impatto sulla gestione dei rapporti di lavoro riguardano il contratto a termine e gli obblighi di informazione previsti dal cd. Decreto Trasparenza.

Vengono cancellate le causali introdotte nel 2018 dal cd. Decreto Dignità, sostituite dai <<casi>> di ricorso al termine di durata del contratto di lavoro previsti dai <<contratti collettivi>>, per tali intendendosi non solo il livello nazionale, ma anche i contratti di secondo livello. Per effetto di questa previsione, tramite accordo aziendale le imprese potranno introdurre causali ritagliate sugli effettivi bisogni aziendali, riducendo drasticamente il rischio che un giudice possa dichiarare la nullità del contratto a termine se la durata complessiva supera i 12 mesi (o a seguito di primo rinnovo). Sono confermati i primi 12 mesi acasali (anche con proroghe) e si aggiunge che, in assenza di causali del contratto collettivo, dopo il primo anno (o al primo rinnovo) il contratto a termine potrà proseguire solo in presenza di <<esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva>> indicate dalle parti. Quest'ultima opzione sarà possibile solo fino al 30 aprile 2024.

In questo passaggio si annida un forte rischio di contenzioso, perché si ritorna al vecchio regime normativo delle causali (prima della Riforma Fornero), che aveva prodotto un consolidato indirizzo giurisprudenziale per cui il termine apposto al contratto di lavoro era nullo se le esigenze aziendali non erano declinate in modo analitico e articolato. Unico strumento efficace per sottrarsi a questi approdi della giurisprudenza è la previsione dei <<casi>> di ricorso al contratto a termine in un accordo collettivo aziendale, a conferma della centralità che le relazioni sindacali hanno ormai assunto per gestire in modo moderno le risorse umane.

Il Decreto Lavoro interviene decisamente sugli obblighi informativi introdotti dal Decreto Trasparenza e stabilisce che, in tutta una serie di ambiti (orario di lavoro, preavviso di recesso, patto di prova, congedi, etc.), sarà sufficiente indicare gli estremi della norma di legge o del contratto collettivo in cui la materia è disciplinata. In sostanza, è un (quasi) ritorno al passato e le lettere di assunzione non dovranno riportare la disciplina dettagliata di ogni istituto, ma è fatto obbligo al datore di lavoro di consegnare (o rendere disponibile, ad esempio tramite <<sito web>>) copia di tutti i regolamenti ed i contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro. Inoltre, le ulteriori informazioni da rendere in presenza di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sono limitate a quei sistemi che siano <<integralmente>> gestiti da algoritmi. Sono, dunque, esclusi dagli obblighi informativi i sistemi automatizzati in cui concorra l'attività dell'uomo.

La soglia del fringe benefit esente per l'anno 2023 sale per i (soli) lavoratori con figli a carico da 258 a 3.000 euro. Altre misure sono dedicate al Fondo Nuove Competenze e al contratto di espansione, agli sgravi contributivi per le assunzioni di giovani under 30 e ai nuovi obblighi sulla formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. C'è poi tutto il capitolo sulle nuove misure di <<inclusione sociale>> che supera definitivamente il reddito di cittadinanza.

È previsto un taglio di 4 punti del cuneo contributivo a favore dei lavoratori per 6 mesi (dal 1° luglio al 31 dicembre 2023). Si interviene sul regime di CIG prevedendo un periodo di trattamento di integrazione salariale straordinario in deroga (fino al 31 dicembre 2023) per le imprese sottoposte a perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione.

Di seguito, abbiamo operato una sintesi dei vari istituti riformati dal Decreto Lavoro che hanno impatto sulla gestione delle risorse umane.

\* \* \*

### SOMMARIO

<b>1. Disciplina del contratto di lavoro a termine</b> .....	3
<b>2. Semplificazioni al Decreto Trasparenza</b> .....	3
<b>3. Proroga del contratto di espansione e maggior tempo per completare i piani di turn over</b> .....	4
<b>4. Incentivo assunzioni under 30</b> .....	4
<b>5. Fondo per incentivare le assunzioni di disabili under 35 nel Terzo settore</b> .....	4
<b>6. Incremento fringe benefit esente per lavoratori con figli a carico</b> .....	4
<b>7. Fondo Nuove Competenze</b> .....	5
<b>8. Modifiche al T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro</b> .....	5
<b>9. Cassa integrazione guadagni in deroga</b> .....	5
<b>10. Disposizioni per il lavoro marittimo</b> .....	6
<b>11. Prestazioni occasionali nei settori congressi, fiere ed eventi</b> .....	6
<b>12. Sanzioni amministrative per omissioni contributive</b> .....	6
<b>13. Riduzione cuneo contributivo</b> .....	6
<b>14. Maggiorazione assegno unico universale anche per figli con un solo genitore</b> .....	6
<b>15. Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa</b> .....	7
<b>a. Assegno di inclusione</b> .....	7
<b>b. Supporto per la formazione e il lavoro</b> .....	8

\* \* \*

## 1. Disciplina del contratto di lavoro a termine<sup>1</sup>

La norma interviene sulle causali per la stipula, o la proroga, di contratti a termine oltre i 12 mesi e per i rinnovi dei contratti a termine scaduti.

In sostituzione delle previgenti causali (di cui art. 19, comma 1, lettere a), b) e b-bis) del D.Lgs. 81/2015), è previsto che siano applicate le causali disciplinate dai contratti collettivi di cui all'art. 51 (del medesimo D.Lgs. 81/2015), per tali intendendosi i contratti collettivi di ogni livello (quindi: nazionale, territoriale e aziendale) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA/RSU.

In via sussidiaria, se la contrattazione collettiva applicabile non definisce le causali, il contratto a termine oltre i 12 mesi (o in sede di primo rinnovo) presuppone la ricorrenza di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dal datore di lavoro e dal lavoratore. Questa previsione sussidiaria si applica fino al 30 aprile 2024.

In ogni caso, è sempre possibile la stipula (o la proroga) di contratti a termine oltre i 12 mesi per esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

Le nuove previsioni sulle causali non si applicano alle pubbliche amministrazioni e alle università private, nonché (tra gli altri) agli enti privati di ricerca e ai lavoratori occupati in attività di insegnamento e ricerca scientifica o tecnologica.

\*

## 2. Semplificazioni al Decreto Trasparenza<sup>2</sup>

Viene semplificato il quadro delle informazioni che, ai sensi del novellato articolo 1 del D.lgs. n. 152/1997, devono essere comunicate ai lavoratori in sede di assunzione. Una serie di informazioni che il datore, in forza del Decreto Trasparenza, doveva comunicare per esteso ai lavoratori, potrà essere assolta attraverso l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che disciplina la materia. Si tratta dei seguenti istituti:

- la durata del periodo di prova;
- il diritto a ricevere la formazione dal datore di lavoro;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario di lavoro in entrambi gli scenari di orario di lavoro prevedibile o non prevedibile, con le variabili che caratterizzano ciascuna fattispecie (lavoro straordinario, cambiamenti di turno, preavviso minimo con orario non prevedibile, etc.);
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.

Rispetto agli ulteriori obblighi informativi previsti in caso di utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis D.Lgs. n. 152/1997), è stata aggiunto l'avverbio <<integralmente>> a significare che le informazioni devono essere rese ai lavoratori solo nel caso in cui i sistemi decisionali siano gestiti integralmente dalla macchina e senza un intervento umano accessorio.

In un'ottica di semplificazione degli adempimenti informativi, si prevede, inoltre, che il datore di lavoro debba consegnare o mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Infine, si precisa che gli obblighi informativi predetti (di cui all'art. 1-bis) non si applicano <ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale>, laddove la precedente formulazione della norma richiamava l'art. 98 del Codice della Proprietà Industriale (D.Lgs. 30/2005).

\*

---

<sup>1</sup> Art. 24 del Decreto Lavoro.

<sup>2</sup> Art. 26 del Decreto Lavoro.

### 3. Proroga del contratto di espansione e maggior tempo per completare i piani di turn over<sup>3</sup>

Per consentire il pieno rilancio dei gruppi di imprese con livelli occupazionali superiori a mille dipendenti, fino al 31 dicembre 2023 i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi possono essere oggetto di un accordo integrativo (firmato in sede ministeriale), in cui si preveda di estendere di ulteriori 12 mesi il termine originario per la cessazione dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico. Restano, peraltro, fermi l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo dei lavoratori "anziani" ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.

\*

### 4. Incentivo assunzioni under 30<sup>4</sup>

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani in presenza dei seguenti requisiti: (i) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età; (ii) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET"); (iii) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e per l'apprendistato professionalizzante. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS. Entro i 5 giorni successivi l'INPS comunica la disponibilità delle risorse per l'incentivo e il datore nel termine perentorio successivo di 7 giorni deve stipulare con il giovane NEET il contratto di lavoro e, quindi, comunicare all'INPS (entro l'ulteriore termine perentorio di 7 giorni) l'avvenuta stipula del contratto.

L'agevolazione è corrisposta mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili ed è riconosciuta nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale.

L'incentivo è cumulabile con l'esonero totale (triennale) per nuove assunzioni (incluse le trasformazioni di contratti a termine) a tempo indeterminato di under 36 effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, prorogato dalla Legge di Bilancio 2022, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In tali casi, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore NEET assunto.

\*

### 5. Fondo per incentivare le assunzioni di disabili under 35 nel Terzo settore<sup>5</sup>

È istituito un fondo (con dotazione di € 7milioni per il 2023) finalizzato al riconoscimento di un contributo economico agli enti del Terzo settore e, tra gli altri, alle organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disabili (ai sensi della legge 68/1999) di età inferiore a 35 anni nel periodo tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 per lo svolgimento di attività conformi allo statuto dei predetti enti e organizzazioni. Sono demandate ad un successivo decreto ministeriale le modalità di fruizione del contributo.

\*

### 6. Incremento fringe benefit esente per lavoratori con figli a carico<sup>6</sup>

La soglia di non imponibilità dei fringe benefit (art. 51, comma 3, TUIR) passa da 258 a 3.000 euro con riferimento al periodo di imposta 2023, ma solo per i dipendenti con figli a carico. Le spese ricomprese nella soglia di esenzione ricomprende le utenze domestiche (luce, acqua, gas). I datori che intendano dare attuazione alla misura sono tenuti a informare preventivamente la RSU, laddove presente.

<sup>3</sup> Articolo 25 del Decreto Lavoro.

<sup>4</sup> Articolo 27 del Decreto Lavoro.

<sup>5</sup> Articolo 28 del Decreto Lavoro.

<sup>6</sup> Articolo 40 del Decreto Lavoro.

## 7. Fondo Nuove Competenze<sup>7</sup>

Il ricorso al Fondo Nuove Competenze per l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito di processi di transizione digitale ed ecologica è incrementato nel periodo di programmazione 2021-2027 delle risorse del <<Piano Nazionale Giovani, Donne, Lavoro>> cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo. Le (nuove) risorse del Fondo sono destinate a finanziare l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori previsto nelle intese sindacali (di rimodulazione dell'orario di lavoro) sottoscritte a decorrere dal 2023. Il Fondo continuerà a finanziare parte della retribuzione oraria e i contributi assistenziali e previdenziali delle ore di lavoro dedicate ai percorsi formativi (come previsto dall'apposito Decreto Interministeriale ex art. 11-ter, co. 2, D.L. 146/2021).

\*

## 8. Modifiche al T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro<sup>8</sup>

Il Decreto interviene su due istituti del testo unico in materia di tutela della salute e prevenzione degli incidenti sui luoghi di lavoro.

### Medico competente.

Il Decreto Lavoro integra il D.lgs. 81/2008 prevedendo che la nomina del medico competente debba essere effettuata non solo nelle ipotesi espressamente previste dal T.U. sulla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ma anche ogniqualvolta la necessità di nominare il medico competente emerga dalla valutazione dei rischi.

In occasione delle visite pre-assuntive finalizzate a valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni, il medico competente richiederà al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e terrà conto di quanto in essa contenuto ai fini del giudizio di idoneità.

Viene, altresì, introdotto l'obbligo per il medico competente, in caso di impedimento allo svolgimento dell'incarico per gravi e comprovate ragioni, di comunicare per iscritto al datore di lavoro il periodo temporale di assenza e il nominativo del soggetto, in possesso dei requisiti professionali richiesti per lo svolgimento dell'incarico, che lo sostituirà per il periodo di assenza.

### Formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Negli accordi attuativi in materia di formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro in tema di salute e sicurezza (art. 37, co. 2, D.Lgs. 81/2008) deve essere previsto – oltre alla durata, i contenuti minimi e le modalità di formazione, nonché le modalità di verifica finale dell'apprendimento - il monitoraggio sull'applicazione dei predetti accordi, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento da parte dei soggetti che erogano la formazione e da parte dei destinatari della formazione.

Tra gli obblighi di formazione e informazione sull'uso di strumenti e attrezzature che richiedono particolari conoscenze e responsabilità, è inserito uno specifico obbligo in capo al datore di lavoro di provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di assicurare un utilizzo idoneo e sicuro delle predette attrezzature.

La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di formazione e informazione sull'uso delle attrezzature che richiedono particolari conoscenze e responsabilità è punita con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da Euro 3.071,27 a 7.862,44.

\*

## 9. Cassa integrazione guadagni in deroga<sup>9</sup>

Le imprese che hanno affrontato situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e non abbiano completato i relativi piani di riorganizzazione e ristrutturazione nel 2022 per cause non imputabili e indisponibilità dei locali aziendali, possono richiedere un periodo ulteriore di CIG, in continuità con i trattamenti di integrazione salariale già autorizzati, fino al 31 dicembre 2023. Il Ministero del lavoro può autorizzare il trattamento di CIG in via eccezionale ed in deroga ai limiti massimi di durata *ex lege*. La finalità

<sup>7</sup> Articolo 19 del Decreto Lavoro.

<sup>8</sup> Articolo 14 del Decreto Lavoro.

<sup>9</sup> Articolo 30 del Decreto Lavoro.

della CIG in deroga è di salvaguardare i livelli occupazionali e le competenze maturate dai lavoratori. Non si applicano, in tal caso, le procedure di informazione sindacale e i relativi termini.

\*

#### **10. Disposizioni per il lavoro marittimo<sup>10</sup>**

Al fine di ridurre l'impatto negativo della carenza di personale marittimo comunitario e consentire la continuità delle attività essenziali di trasporto, per un periodo non superiore a tre mesi è consentita la deroga alle limitazioni in tema di cabotaggio (art. 1, comma 5, D.L. 457/1997) alle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax iscritte nel registro internazionale. Tale deroga presuppone la sottoscrizione di accordi collettivi nazionali dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

\*

#### **11. Prestazioni occasionali nei settori congressi, fiere ed eventi<sup>11</sup>**

Il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionali nei settori dei congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento è elevato per le imprese utilizzatrici a 15.000 euro nel corso di un anno civile. L'ammontare è da riferire alla totalità dei lavoratori occasionali utilizzati nel corso dell'anno civile. Il divieto di ricorso al lavoro occasionale, già previsto per le imprese utilizzatrici che hanno più di 10 dipendenti a tempo indeterminato, è stato elevato, con riferimento ai citati settori, a quelle con più di 25 dipendenti.

\*

#### **12. Sanzioni amministrative per omissioni contributive<sup>12</sup>**

In caso di omesso versamento dei contributi fino a Euro 10.000 da parte del datore di lavoro, la sanzione amministrativa, attualmente variabile tra un minimo di Euro 10.000 e un massimo di Euro 50.000, viene rideterminata in misura pari a una volta e mezzo l'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo. Per le omissioni contributive a partire dal 1° gennaio 2023 le violazioni devono essere oggetto di notifica entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

\*

#### **13. Riduzione cuneo contributivo<sup>13</sup>**

È previsto un taglio di 4 punti del cuneo contributivo a favore dei lavoratori per 6 mesi (dal 1° luglio al 31 dicembre 2023). La riduzione non ha effetti sul rateo della 13ma mensilità. L'esonero contributivo sale, dunque, da 2 a 6 punti per i redditi compresi tra 25.000 e 35.000 euro e sale da 3 a 7 punti per i redditi fino a 25.000 euro.

\*

#### **14. Maggiorazione assegno unico universale anche per figli con un solo genitore<sup>14</sup>**

La maggiorazione di Euro 30 al mese dell'assegno unico universale previsto dalla Legge di Bilancio 2022 per i nuclei familiari con un ISEE non superiore ai Euro 15.000 è stata estesa anche al genitore unico lavoratore, ove l'altro genitore risulta deceduto al momento della presentazione della domanda. Tale misura si applica per un periodo massimo di 5 anni dopo il decesso.

In caso di ISEE superiori, l'importo dell'assegno si riduce gradualmente fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari a Euro 40.000.

\*

---

<sup>10</sup> Articolo 36 del Decreto Trasparenza.

<sup>11</sup> Articolo 37 del Decreto Lavoro.

<sup>12</sup> Articolo 23 del Decreto Lavoro.

<sup>13</sup> Articolo 39 del Decreto Lavoro.

<sup>14</sup> Articolo 22 del Decreto Lavoro.

## 15. Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa

In sostituzione del Reddito di cittadinanza, il Decreto introduce l'assegno di inclusione e il supporto per la formazione e il lavoro. Di seguito, si propone una sintesi.

### a. Assegno di inclusione<sup>15</sup>

A decorrere dal 1° gennaio 2024 viene istituito l'Assegno di inclusione che, di fatto, sostituirà il Reddito di Cittadinanza ed è condizionato all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'Assegno di inclusione è riconosciuto ai nuclei familiari che abbiano, alternativamente:

- un soggetto disabile ai sensi del D.P.C.M. n. 159/2013;
- un soggetto minorenni;
- un soggetto con almeno 60 anni d'età.

Ulteriori requisiti sono, tra l'altro:

- il soggetto richiedente deve essere (i) cittadino UE, familiare di cittadino UE con diritto di soggiorno, titolare di permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o titolare dello status di protezione internazionale (D.lgs. n. 251/2007); (ii) residente in Italia da almeno 5 anni, di cui gli ultimi due continuativi;
- i familiari che vengono presi in considerazione ai fini della scala di equivalenza per la determinazione della soglia reddituale entro la quale spetta l'Assegno di inclusione devono essere residenti in Italia;
- il nucleo familiare del richiedente deve avere un ISEE non superiore a Euro 9.360. Sono, quindi previsti altri requisiti economici per cui si rinvia all'articolo in nota<sup>16</sup>
- il soggetto richiedente, nei 10 anni precedenti la richiesta, non deve essere stato sottoposto a misure cautelari o di prevenzione e non deve aver subito condanne definitive.

Il Decreto prevede espressamente che il beneficio non può essere chiesto nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni volontarie rassegnate da un componente del nucleo familiare maggiorenne che eserciti la responsabilità genitoriale o che abbia carichi di cura<sup>17</sup>. Il beneficio è richiedibile nel caso di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione introdotta dalla c.d. Legge Fornero per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dei vecchi assunti ai quali si applichi l'art. 18 St. Lav.

L'Assegno di inclusione è compatibile con ogni strumento di sostegno al reddito per disoccupazione involontaria.

È prevista una apposita procedura per gestire le domande.<sup>18</sup>

Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione del patto per l'attivazione digitale. A pena di decadenza dall'Assegno di inclusione, i beneficiari devono partecipare a un primo appuntamento presso i servizi sociali, entro i 120 giorni successivi alla sottoscrizione del patto, e a successivi incontri che devono tenersi ogni 90 giorni presso i servizi sociali o presso gli istituti di patronato.

Il beneficio economico è erogato attraverso la c.d. "Carta di Inclusione" – uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile<sup>19</sup> – e si sostanzia in un'integrazione del reddito familiare fino al raggiungimento della soglia di Euro 6.000 annui, o di Euro 7.560 annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni, nonché in caso di presenza di altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza<sup>20</sup>.

Il beneficio economico può essere aumentato di un importo pari al canone di locazione annuo, fino a un massimo di Euro 3.360, o di Euro 1.800 per i beneficiari ai quali spetta l'integrazione fino a Euro 7.560, se il nucleo familiare risiede in un'abitazione in locazione con contratto registrato.

<sup>15</sup> Articoli 1-11 del Decreto Lavoro.

<sup>16</sup> Articolo 2 del Decreto Lavoro

<sup>17</sup> Soggetti con carichi di cura di minori di tre anni di età o di tre o più minori o di componenti del nucleo familiare con disabilità grave o non autosufficienza.

<sup>18</sup> Articolo 4 del Decreto Lavoro.

<sup>19</sup> Che permette di prelevare un massimo mensile di 100 euro in contanti (ma tale soglia deve essere moltiplicata per il parametro applicabile della scala di equivalenza) per singolo individuo e di effettuare un bonifico mensile in favore del locatore indicato nel contratto di locazione.

<sup>20</sup> In ogni caso il beneficio non può essere inferiore a euro 480 annui.

L'Assegno di inclusione è erogato mensilmente, per un periodo continuativo massimo di 18 mesi, rinnovabili per altri 12 dopo un periodo di sospensione obbligatorio pari a 1 mese.

I beneficiari dell'Assegno di inclusione attivabili al lavoro sono tenuti ad accettare un'offerta di lavoro che:

- sia a tempo indeterminato e il luogo di lavoro si trovi ovunque sul territorio nazionale;
- sia full-time o part-time non inferiore al 60%;
- sia a tempo determinato, anche in somministrazione, e il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal loro domicilio;
- preveda una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai CCNL (art. 51, D.lgs. n. 81/2015);

Se il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ai sei mesi, l'Assegno di inclusione è sospeso per la durata del rapporto di lavoro e ricomincia a decorrere alla sua cessazione.

È obbligatorio comunicare all'INPS l'avvio di attività lavorativa da parte di un componente del nucleo familiare. Sono previsti termini specifici per la comunicazione<sup>21</sup>.

Il reddito da lavoro non concorre alla determinazione del beneficio economico dell'Assegno di inclusione entro i 3.000 euro lordi all'anno. Gli introiti eccedenti il suddetto limite devono essere comunicati all'INPS<sup>22</sup>. Sono previsti obblighi di comunicazione a pena decadenza rispetto a qualsiasi variazione relativa a condizioni o requisiti di accesso all'Assegno di inclusione e al suo mantenimento<sup>23</sup>.

La condanna per qualsiasi reato non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione comporta l'immediata decadenza dal beneficio e l'obbligo di restituire quanto indebitamente percepito. Le medesime conseguenze si verificano in tutti i casi di dichiarazioni e informazioni non veritiere. Sono previsti i seguenti incentivi<sup>24</sup> per l'assunzione di beneficiari dell'Assegno di inclusione che avvenga esclusivamente tramite offerta inserita nel sistema informativo SIISL:

- per le assunzioni a tempo indeterminato, full-time o part-time, o mediante contratto di apprendistato, e per le trasformazioni dei contratti a termine, esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (escluso il premio Inail) nel limite massimo di 8.000 euro annui, per un periodo massimo di 12 mesi. Se il datore di lavoro licenzia il lavoratore nei 24 mesi successivi all'assunzione o alla trasformazione, dovrà restituire l'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni, ad eccezione del caso in cui il licenziamento avvenga per giusta causa o giustificato motivo;
- per le assunzioni a tempo determinato, *full-time* o *part-time*, esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (escluso il premio Inail) nel limite massimo di 4.000 euro annui, per un periodo massimo di 12 mesi;

Per i beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano un'attività di lavoro autonomo, un'impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio, è previsto il pagamento in un'unica soluzione di un beneficio addizionale pari a 6 mensilità, nei limiti di 500 euro mensili.

#### **b. Supporto per la formazione e il lavoro<sup>25</sup>**

Dal 1° settembre 2023 è istituito il Supporto per la formazione e il lavoro, che è riconosciuto alle persone tra i 18 e i 59 anni di età, con un valore ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.

Possano richiedere il Supporto per la formazione e il lavoro anche i componenti di nuclei familiari che percepiscono l'Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza prevista per quest'ultimo strumento e che non esercitino la responsabilità genitoriale e non abbiano carichi di cura.

Sono previsti specifici requisiti di accesso al Supporto per la formazione, tra cui:

- il soggetto richiedente deve essere: (i) cittadino UE, familiare di cittadino UE con diritto di soggiorno, titolare di permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o titolare dello status di protezione internazionale (D.lgs. n. 251/2007); (ii) residente in Italia da almeno 5 anni, di cui gli ultimi due continuativi;
- il nucleo familiare del richiedente: (i) deve avere un ISEE non superiore a Euro 6.000;

<sup>21</sup> Articolo 3 del Decreto Lavoro.

<sup>22</sup> Le modalità di comunicazione dovranno essere definite dall'INPS medesima.

<sup>23</sup> Omettere comunicazioni di variazione del reddito o del patrimonio, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio, è un reato punito con la reclusione da 1 a 3 anni.

<sup>24</sup> Gli incentivi non sono riconosciuti ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili.

<sup>25</sup> Articolo 12 del Decreto Lavoro.



- il soggetto richiedente, nei 10 anni precedenti la richiesta, non deve essere stato sottoposto a misure cautelari o di prevenzione e non deve aver subito condanne definitive.

Chi eserciti la responsabilità genitoriale o abbia carichi di cura non può ottenere il Supporto per la formazione nei 12 mesi successivi alle proprie dimissioni volontarie. Al contrario, il Supporto per la formazione può essere richiesto in caso di dimissioni per giusta causa e in caso di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione introdotta dalla c.d. Legge Fornero per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dei vecchi assunti ai quali si applichi l'art. 18 St. Lav.

Il Supporto per la formazione è incompatibile con ogni strumento di sostegno al reddito per disoccupazione. Le modalità della richiesta sono identiche a quelle previste per l'Assegno di Inclusione.

Dopo la sottoscrizione del patto di attivazione digitale, il richiedente è convocato al servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio personalizzato.

Nel patto di servizio il richiedente deve dichiarare di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione, allegando la relativa documentazione a supporto.

Il beneficiario del Supporto per la formazione deve aderire a tutte le misure di formazione e di attivazione lavorativa previste dal patto di servizio, dandone conferma telematica ai servizi competenti ogni 90 giorni, a pena di sospensione del beneficio.

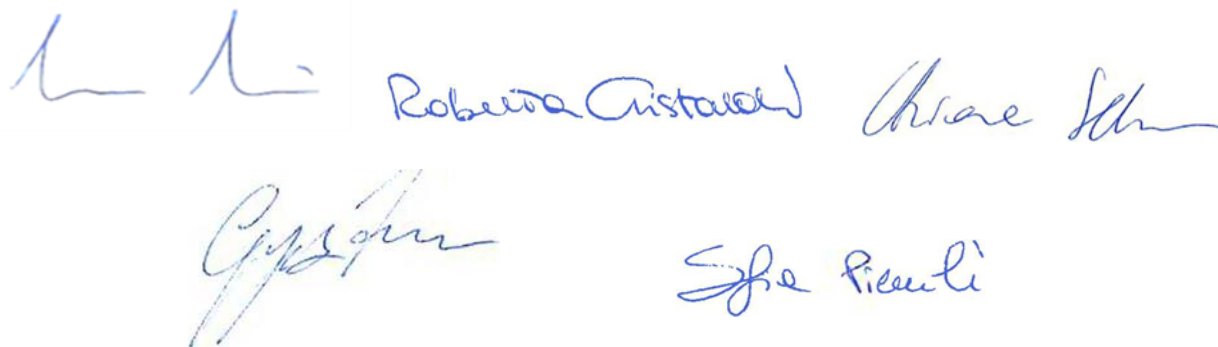
Al Supporto per la formazione si applicano tutte le norme previste per l'Assegno di inclusione in materia di: obblighi di comunicazione e relative sanzioni, incidenza dei redditi da lavoro subordinato e autonomo, iscrizione del richiedente al SIIISL, onere di accettazione delle offerte di lavoro, incentivi ai datori di lavoro che assumano percettori del beneficio.

\* \* \*

Siamo a vostra disposizione per fornire ogni chiarimento e supporto.

Cordiali saluti

Il Team Labour



Roberta Cristofari  
Sara Piccoli