

Legge 3 luglio 2023 n. 85, di conversione del “Decreto Lavoro”

Nota di approfondimento

Linea Benchmarking Nazionale ed Internazionale
Direzione Studi e Ricerche

Luglio 2023

INDICE

LEGGE 3 LUGLIO 2023, N. 85 – Conversione in Legge del cd. “Decreto Lavoro”. Nota di approfondimento	3
Articolo 4, comma 1-bis. Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio (Assegno di inclusione)	4
Articolo 5, comma 4-bis. Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa – SIISL	6
Articolo 6. Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa	6
Articolo 9, comma 1-bis. Offerte di lavoro e compatibilità con l’Assegno di inclusione	8
Articolo 12. Supporto per la formazione e il lavoro	8
Articolo 12-bis. Disposizioni per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano	11
Articolo 14. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	11
Articolo 15. Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell’attività ispettiva	11
Articolo 18-bis. Rifinanziamento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro	12
Articolo 23-bis. Disposizioni urgenti in materia di stralcio dei debiti contributivi	12
Articolo 24. Disciplina del contratto di lavoro a termine	12
Articolo 27. Incentivi all’occupazione giovanile	13
Articolo 28-bis. Proroga del termine per il lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022	14
Articolo 36. Disposizioni in materia di lavoro marittimo	14
Articolo 36-ter. Disposizioni per l’applicazione della clausola sociale al personale impiegato in contact center	15
Articolo 39-bis. Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere	15
Articolo 42. Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori e proroga di termine in materia di lavoro agile	16

LEGGE 3 LUGLIO 2023, N. 85 – Conversione in Legge del cd. “Decreto Lavoro”. Nota di approfondimento

La Legge 3 luglio 2023, n. 85 “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023. Introduce modifiche e integrazioni al Decreto Legge nell’ottica di una maggiore efficienza del mercato del lavoro, nonché per contrastare la povertà e l’esclusione sociale, oltre a semplificare alcuni istituti. Il dettato normativo, comprendendo anche le disposizioni antecedenti la conversione in Legge, prevede, tra l’altro¹:

- l’introduzione (artt. 1-12) di due misure a sostegno delle fasce deboli, l’Assegno di inclusione, che prevede percorsi di inserimento sociale, formazione e politica attiva del lavoro, nonché il Supporto per la formazione e il lavoro, utilizzabile dai nuclei familiari che non hanno i requisiti per accedere all’Assegno di inclusione per la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive.
- L’estensione della 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 (art. 18).
- L’incremento, per l’anno 2023, di 5 milioni di euro del Fondo per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (art. 18-bis).
- L’incremento del Fondo nuovo competenze (FNC) grazie a fondi nazionali e comunitari, per finanziare accordi sindacali sottoscritti a decorrere dal 2023 e favorire l’aggiornamento della professionalità dei lavoratori in relazione alla transizione digitale ed ecologica (art. 19).
- La semplificazione nell’utilizzo dei contratti tempo determinato (art. 24), in materia di causali per quelli compresi tra 12 e 24 mesi, nonché per la proroga e il rinnovo di quelli con durata superiore ad un anno.
- L’incentivazione dell’utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 24), con esclusione dai limiti quantitativi dei lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato.
- La proroga al 2024 dei contratti di espansione (art. 25) al fine di incentivare la staffetta generazionale.
- L’introduzione di incentivi per l’assunzione dei percettori dell’Assegno di Inclusione, per l’occupazione giovanile (art. 27) e per il lavoro dei disabili (art. 28).
- L’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 (art.14).

Per l’esame esaustivo della norma è possibile leggere il dossier predisposto dal Servizio studi del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, consultato per la redazione della Nota di cui si tratta, che passa in rassegna le **principali novità** introdotte in sede di conversione², di seguito illustrate.

¹ Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 4 luglio 2023.

² “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, Dossier XIX Legislatura, DL n. 48/23 – A.C. 1238, Servizio Studi Senato della Repubblica e Camera dei Deputati, 22 giugno 2023. Per l’approfondimento sulle disposizioni

Articolo 4, comma 1-bis. Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio (Assegno di inclusione)

All'articolo 1, comma 479, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020)³, è aggiunto, in fine, il seguente periodo "A decorrere dal 1° gennaio 2024, a valere sulle risorse pari a 35 milioni di euro sono consentite la presentazione delle domande di Assegno di inclusione e di Supporto per la formazione e il lavoro di cui al Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, 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.

OSSERVAZIONI: introdotto dal Senato, l'articolo dispone una **modifica alla Legge di Bilancio 2020**, prevedendo che, a decorrere dal 1 gennaio 2024, a valere su risorse pari a 35 milioni di euro, è consentita la presentazione della domanda del predetto Assegno, nonché del Supporto per la formazione e il lavoro, anche attraverso i Centri di assistenza fiscale in convenzione con l'INPS, nonché le attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU a fini dell'ISEE affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale.

ASSEGNO DI INCLUSIONE – PRINCIPALI CARATTERISTICHE⁴

Che cos'è

Si tratta di una misura di **sostegno economico e di inclusione sociale e professionale**, condizionata al possesso di requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno, alla prova dei mezzi sulla base dell'ISEE, alla situazione reddituale del beneficiario e del suo nucleo familiare e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Beneficiari

Nuclei familiari che abbiano almeno un componente in condizioni di disabilità, oppure minorenni, oppure con almeno 60 anni di età, ovvero in condizione di svantaggio e inserito in programma di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali. Il richiedente deve essere cittadino italiano o europeo (o un suo familiare), residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

Requisiti economici e patrimoniali

previste dal DL n. 48/23, convertito nella Legge di cui si tratta, è possibile consultare la Nota "Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 (Decreto Lavoro). Nota di approfondimento", predisposta dalla Linea Benchmarking Nazionale e Internazionale di ANPAL Servizi e consultabile al seguente link della Banca Documentale del Lavoro:

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=DOCUMENTA&uid=cecac456-b848-48eb-963d-50ac64f2ce95&title=scheda>

³ "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022". Per ulteriori approfondimenti, consultare la scheda predisposta nell'ambito della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=17b77c21-269f-451c-9b29-4b21be0526bc&title=scheda>

⁴ Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Sono riportate le principali caratteristiche dell'istituto. Per gli elementi di dettaglio, consultare la norma.

ISEE in corso di validità di valore non superiore a **9.360 euro**; valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di 6 mila euro annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni, ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, la soglia di reddito familiare è fissata in 7.560 euro annui, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza.

Valore ai fini IMU del patrimonio immobiliare (diverso dalla casa di abitazione, il cui valore non deve superare 150 mila euro), non superiore ad 30 mila euro. Patrimonio mobiliare di valore non superiore a 6 mila euro, accresciuto di 2 mila euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10 mila euro, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenne successivo al secondo. Nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario di autoveicoli di cilindrata superiore a 1.600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi antecedenti la richiesta; nessun componente deve essere intestatario di navi e imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere.

Importo del beneficio

L'importo dell'Assegno di inclusione è composto da una integrazione del reddito familiare fino a **6 mila euro annui**, ovvero fino a 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni. A tale importo, può essere aggiunto un contributo per la locazione dell'immobile dove risiede il nucleo per un importo pari all'ammontare del canone annuo fino ad un massimo di 3.360 euro all'anno. Il beneficio economico, comunque non inferiore a 480 euro annui, è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per ulteriori 12 mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo è sempre prevista la sospensione di un mese.

Obblighi per il percettore

Il richiedente, per ricevere il beneficio economico, deve iscriversi presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un **patto di attivazione digitale**. Una volta sottoscritto il patto, i componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione sono tenuti a aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.

Percorso di inclusione sociale

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, 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. A seguito della valutazione multidimensionale effettuata dai servizi sociali, segue la sottoscrizione di un **patto per l'inclusione** per i soggetti attivabili al lavoro che 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**.

Congruità dell'offerta di lavoro

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, se a **tempo indeterminato**, non prevede limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale. **Esclusivamente** nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, 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. In caso di offerta di un **contratto a termine**, anche in somministrazione, è tenuto ad accettare l'offerta 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.

Sono quindi previsti **incentivi assunzionali** per i beneficiari della misura.

Articolo 5, comma 4-bis. Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL

Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'Assegno di inclusione, è introdotta una modifica al Decreto Legislativo n. 147/17⁵, in materia di articolazione del Sistema informativo unitario dei servizi sociali, inserendo la Piattaforma di gestione dei patti di inclusione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione.

OSSERVAZIONI: introdotto dal Senato, l'articolo prevede che la Piattaforma di gestione dei patti di inclusione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, nell'ambito del SIISL, costituisce parte integrante del **sistema informativo unitario** delle politiche del lavoro, per l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro.

Articolo 6. Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa

Comma 5, lett. d-bis. Sono esclusi dagli obblighi di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva anche 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 anti violenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Comma 5-bis. 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,

⁵ "Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà". Per ulteriori approfondimenti, consultare la scheda predisposta nell'ambito della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link: <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=65fe30a5-1397-491b-9881-2bebd5ea2803&title=scheda>

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. Equivale alla partecipazione ai progetti sopra descritti, 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 sono definiti con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della Legge di cui si tratta. Gli oneri per le assicurazioni presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (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 pubbliche, nonché su quelle dei Fondi europei con finalità compatibili, ove previsto dai relativi atti di programmazione, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

Comma 5-ter. 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 digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione, 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.

Comma 9. Nei limiti della quota del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, attribuita agli ambiti territoriali sociali delle regioni, sono potenziati gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, riferibili, a decorrere dalla data di istituzione dell'Assegno di inclusione, ai beneficiari di tale misura, nonché ai nuclei familiari e agli individui in simili condizioni di disagio economico.

Comma 10. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono approvate le linee guida per la costruzione di Reti di servizi connessi all'attuazione dell'Assegno di inclusione.

OSSERVAZIONI: relativamente ai commi introdotti in sede di conversione in Legge, la lettera d-bis del comma 5, introdotta dal Senato, **allarga la platea** dei soggetti esclusi dall'obbligo di partecipare a misure di inclusione attiva anche ai componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza.

Il comma 5-bis prevede che nell'ambito del percorso personalizzato possa essere previsto l'impegno, a titolo **gratuito**, alla partecipazione a progetti utili alla collettività (definiti con Decreto Ministeriale) 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.

Il comma 5-ter specifica che la convocazione dei beneficiari attivabili al lavoro, nonché dei richiedenti la misura e dei relativi nuclei beneficiari da parte dei Comuni, può essere effettuata tramite la **piattaforma digitale** istituita nell'ambito del SIISL ovvero con altri strumenti informatici.

Il comma 9 disciplina le modalità di utilizzo del **Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale**, prevedendo che, nei limiti della sua quota attribuita agli ambiti territoriali sociali delle Regioni, sono potenziati gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, anche ai beneficiari dell'Assegno di inclusione nonché ai nuclei familiari e agli individui in condizioni di disagio economico.

Il comma 10 rinvia a un Decreto del Ministro del lavoro l'approvazione delle **linee guida** per la costruzione di Reti di servizi connessi all'attuazione dell'Assegno di inclusione.

Articolo 9, comma 1-bis. Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione

Esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, non operano le previsioni che si riferiscono a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale, 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.

OSSERVAZIONI: introdotto dal Senato, il comma prevede un **trattamento di favore** per specifiche categorie di persone, beneficiarie dell'Assegno di inclusione, relativamente all'accettazione di un'offerta di lavoro a tempo indeterminato. Non operano infatti le previsioni ("non rilevano limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale") nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati. È possibile accettare un'offerta se il posto di lavoro non ecceda la distanza di ottanta chilometri dal domicilio del soggetto o comunque sia raggiungibile entro 120 minuti con i mezzi pubblici.

Articolo 12. Supporto per la formazione e il lavoro

Comma 2. 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 mila annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione. Il Supporto per la formazione e il lavoro può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione che decidono di partecipare a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive pur non essendo sottoposti agli obblighi di adesione agli stessi, purché non siano calcolati nella scala di equivalenza. Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il Reddito di cittadinanza e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Comma 7. La partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio attraverso la piattaforma SIISL, 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 dodici mensilità. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile da parte dell'INPS.

Comma 9. Ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro si applicano gli obblighi previsti dalla Legge di Bilancio 2023, per quanto concerne l'iscrizione e la frequenza di percorsi di istruzione degli adulti che non hanno adempiuto agli obblighi di istruzione di primo livello. La mancata iscrizione ai suddetti percorsi, 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.

Comma 13-bis. Le Province autonome di Trento e di Bolzano possono provvedere all'erogazione di servizi destinati ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro nell'ambito della propria competenza legislativa e della relativa potestà amministrativa.

OSSERVAZIONI: il comma 2, primo periodo, riformulato dal Senato, **individua i beneficiari e relativi limiti reddituali** per richiedere il Supporto per la formazione e il lavoro. Il secondo periodo, specifica che, ai fini del soddisfacimento dei requisiti, un valore del reddito familiare inferiore alla soglia di 6 mila euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, come definita ai fini ISEE. Dal reddito familiare sono quindi detratti i trattamenti assistenziali inclusi nell'ISEE e sommati tutti quelli in corso di godimento, mentre i redditi e i beni patrimoniali eventualmente non compresi nell'ISEE sono dichiarati all'atto della richiesta del beneficio e valutati a tal fine.

Il comma 7, modificato dal Senato, prevede che la partecipazione, a seguito della stipulazione del suddetto patto di servizio, per l'attivazione nel mondo del lavoro, determina l'accesso per l'interessato ad un **beneficio economico**, quale indennità di partecipazione alle misure di politica attiva, pari ad un importo mensile di 350 euro, entro un limite massimo di dodici mensilità.

Il comma 9, stabilisce che l'erogazione della misura ai beneficiari di età tra i 18 e i 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico, è condizionata alla frequenza di **percorsi di istruzione funzionali** al suo adempimento.

Il comma 13-bis, introdotto dal Senato, prevede che le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano **direttamente** all'erogazione di servizi destinati ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro, in quanto **escluse** dal novero dei soggetti che il Ministero del lavoro è tenuto ad individuare in caso di ritardi nell'attuazione della misura.

SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO – PRINCIPALI CARATTERISTICHE⁶

Che cos'è

Si tratta di una **misura di attivazione al lavoro**, dal 1° settembre 2023, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro. Il Supporto per la formazione e il lavoro è **incompatibile con il Reddito di cittadinanza e la Pensione di cittadinanza** e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria.

Beneficiari

⁶ Cfr. Nota 4.

Nuclei familiari in età compresa tra 18 e 59 anni che **non hanno i requisiti** per accedere all'Assegno di inclusione. La misura può essere utilizzata anche dai singoli componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di Inclusione che decidono di partecipare ai percorsi di politiche attive per il lavoro, pur non essendo sottoposti agli obblighi di cui al Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa.

Requisiti economici e patrimoniali

ISEE in corso di validità di valore non superiore a **6 mila euro annui**; valide le stesse condizioni per percepire l'Assegno di inclusione.

Importo del beneficio

La partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio attraverso la piattaforma del SIISL, alle attività per l'attivazione nel mondo del lavoro determina un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un **importo mensile di 350 euro**, erogato per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di 12 mensilità.

Obblighi per il percettore

L'interessato chiede di accedere al Supporto per la formazione e il lavoro con le modalità telematiche previste per l'Assegno di inclusione e con la sottoscrizione, mediante la piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale lavorativa (SIISL), del **patto di attivazione digitale** in cui si impegna a presentarsi alla convocazione del servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio. Il richiedente è quindi 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, sono indicate, quale misura di attivazione al lavoro, almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione individuate dal beneficiario. 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). 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.

Altri aspetti salienti

La **mancata iscrizione** a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione, ove non già assolto comporta la non erogazione del beneficio, che comunque decorre dall'inizio del percorso formativo, fermo restando il periodo massimo di 12 mesi.

Articolo 12-bis. Disposizioni per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano

Le disposizioni del presente Decreto 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. 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, nel perseguimento delle finalità del presente Decreto. 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 e delle politiche sociali, affinché le stesse non siano computate ai fini dell'accesso all'Assegno, della sua quantificazione e del suo mantenimento.

OSSERVAZIONI: in aggiunta alle Province autonome, già menzionate dall'art. 12, comma 13-bis, è disciplinata l'applicabilità delle disposizioni della presente Legge anche alle **Regioni a statuto speciale**.

Articolo 14. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Comma 1, lett. a-bis. Gli obblighi previsti dal DLgs n. 81/08 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, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili.

Comma 1, lett. c. In occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, il medico competente 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.

OSSERVAZIONI: l'articolo introduce modifiche alla disciplina in materia di **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro. Nello specifico, in sede di conversione in Legge, il comma 1, lett. a-bis modifica la disciplina sulla valutazione dei rischi strutturali degli edifici delle istituzioni scolastiche e sull'individuazione delle misure necessarie a prevenirli. Il comma 1, lett. c, integra la disciplina degli obblighi del medico competente, prevedendo disposizioni circa la cartella sanitaria e di rischio rilasciata dal datore di lavoro al momento di risoluzione del precedente rapporto di lavoro.

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

Le informazioni sulle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza, anche attraverso cooperazione applicativa, con apposita convenzione da stipulare con l'INL entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, ai fini dello svolgimento dei controlli ispettivi.

OSSERVAZIONI: l'articolo è stato riformulato dal Senato, consentendo alla Guardia di Finanza lo svolgimento dei **controlli ispettivi** in materia di Assegno di inclusione e di Supporto per la formazione

e il lavoro, rispetto a quanto inizialmente previsto, ossia attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

Articolo 18-bis. Rifinanziamento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro

Il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro è incrementato, per l'anno 2023, di 5 milioni di euro. All'attuazione di quanto previsto e alla conseguente determinazione dell'importo della prestazione del Fondo, si provvede, per l'anno 2023, con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

OSSERVAZIONI: introdotto dal Senato, l'articolo **incrementa** di 5 milioni di euro per il 2023 la dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, demandando ad un Decreto Ministeriale (che modifica un DM già emanato sugli infortuni verificatisi nel 2023) la successiva revisione dell'importo della prestazione a carico del medesimo Fondo.

Articolo 23-bis. Disposizioni urgenti in materia di stralcio dei debiti contributivi

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, i predetti soggetti possono chiedere all'ente previdenziale il riconteggio dei debiti annullati da saldare in soluzione unica o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31 dicembre 2023. Le modalità e i tempi di presentazione della domanda sono definiti dall'INPS. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai debiti contributivi annullati.

OSSERVAZIONI: l'articolo, previsto durante il dibattito in Senato, prevede la possibilità ai contribuenti da esso individuati, di presentare domanda all'INPS per il versamento della **contribuzione pensionistica** relativa ad alcune fattispecie di avvenuto annullamento automatico di debiti contributivi, limitatamente ai contributi per i quali non sia scaduto il termine quinquennale di prescrizione.

Articolo 24. Disciplina del contratto di lavoro a termine

L'articolo introduce una serie di modifiche al DLgs n. 81/15. *Comma 1-bis.*⁷ Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni previste dalla Legge, ossia nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, ovvero in sostituzione di altri lavoratori.

Comma 1-ter. Ai fini del computo del termine di dodici mesi, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge di cui si tratta.

⁷ "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". Per ulteriori approfondimenti, consultare la scheda predisposta nell'ambito della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link:

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

Comma 1-quater. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

OSSERVAZIONI: i commi riportati prevedono ulteriori modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro subordinato del settore privato, a **tempo determinato**; si aggiungono alle previsioni in materia già introdotte dal Decreto Legge n. 48/23 oggetto della presente conversione in Legge. Nello specifico (commi 1-bis e 1-ter), non prevede la causale per i primi 12 mesi di contratto (computati a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge di cui si tratta), mentre per una durata superiore (non oltre i 24 mesi) modificano la disciplina dell'applicazione delle causali relativamente alle proroghe e ai rinnovi, individuando specifiche fattispecie, dalle quali è soppressa sia la causale di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, sia quella di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il comma 1-quater modifica la disciplina operante in assenza di diverse previsioni dei contratti collettivi e relativa al limite quantitativo del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Sono quindi esclusi dal computo del limite i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato, nonché altre categorie individuate dalla norma.

Articolo 27. Incentivi all'occupazione giovanile

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani per i quali ricorrano congiuntamente specifiche condizioni previste dalla norma. Il Fondo per interventi strutturali di politica economica è quindi incrementato di 9,5 milioni di euro per l'anno 2024 e di 20 milioni di euro per l'anno 2025.

OSSERVAZIONI: oggetto di modifiche introdotte dal Senato, l'articolo riconosce un incentivo ai datori di lavoro privati per le **nuove assunzioni** a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere), effettuate nell'arco temporale compreso tra il 1° giugno 2023 e il 31 dicembre 2023, di giovani al di sotto dei trenta anni con determinati requisiti. Tale incentivo è concesso per un periodo di un anno e nella misura del 60% della

retribuzione mensile lorda imponibile. Va inoltre considerato che la Legge di Bilancio 2023 prevede un esonero per l'assunzione di giovani. Si tratta un incentivo pari al 100% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, fruibile per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. L'esonero così previsto è riconosciuto, nel limite massimo di importo pari a 6 mila euro annui, per la durata di trentasei mesi - innalzata a quarantotto mesi, laddove l'evento incentivato sia realizzato in una regione del Mezzogiorno. Tale incentivo risponde all'esigenza di garantire la necessità di promuovere e preservare l'occupazione giovanile stabile, esigenza che si è ulteriormente rafforzata a causa della crisi Ucraina e dei maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico, sia nell'industria che nei servizi, e di trasporto, per i datori di lavoro privati⁸.

Articolo 28-bis. Proroga del termine per il lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022

Fino al 30 settembre 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate da specifica normativa, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'assegnazione 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.

OSSERVAZIONI: destinatari dell'articolo in oggetto sono coloro rientranti nel DM 4 febbraio 2022, ossia persone con **particolari condizioni di salute**, affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata dal medico del lavoro la situazione di fragilità.

Articolo 36. Disposizioni in materia di lavoro marittimo

Al fine di incrementare la sicurezza del trasporto marittimo è istituito, nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, un fondo con una dotazione di 1 milione di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026, destinato all'erogazione di contributi alle imprese armatoriali per la formazione iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di coperta, macchine, cucina e camera.

Con Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti le modalità di presentazione delle domande per l'accesso al contributo, i criteri per la selezione delle stesse, le spese ammissibili, le modalità di erogazione del contributo, le modalità di verifica, controllo e rendicontazione delle spese, nonché le cause di decadenza e revoca.

⁸ Cfr. Circolare INPS 22 giugno 2023, n. 57. Per ulteriori approfondimenti, consultare la scheda predisposta nell'ambito della Banca Documentale del Lavoro di ANPAL Servizi, al seguente link:
<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=5ccfdc5f-d329-4e6e-b0f4-8429f447a900&title=scheda#>

I suddetti contributi sono assegnati alle imprese armatoriali con Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti sulla base delle attività di formazione rendicontate, ivi compresi gli oneri per l'acquisizione delle relative certificazioni, qualora si proceda all'assunzione di almeno il 60% del personale formato. I corsi di formazione sono svolti avvalendosi dei centri di addestramento autorizzati dal Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto.

OSSERVAZIONI: il Fondo, istituito dall'articolo in trattazione e con una dotazione di 1 milione di euro per l'anno 2023 e 2 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026, è destinato ad erogare **contributi alle imprese di navigazione marittima** per la formazione iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di coperta, macchine, cucina e camera.

Articolo 36-ter. Disposizioni per l'applicazione della clausola sociale al personale impiegato in contact center

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, nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione.

OSSERVAZIONI: l'articolo reca norme a salvaguardia del **personale impiegato nei contact center** nella gestione di attività di maggior tutela relative al mercato elettrico, in vista della cessazione del regime dei prezzi regolati e della transizione verso il mercato libero. Nel caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per la medesima attività di "call center", il rapporto di lavoro deve continuare con l'appaltatore subentrante, secondo le modalità e le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e vigenti alla data del trasferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative.

Articolo 39-bis. Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

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° giugno 2023 al 21 settembre 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 predette 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 40 mila euro.

OSSERVAZIONI: introdotto dal Senato, l'articolo prevede una misura, a titolo di **trattamento integrativo speciale** (che non concorre alla formazione del reddito), a favore dei lavoratori del

comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, volta a garantire la stabilità occupazionale ed a sopperire alla mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale.

Articolo 42. Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori e proroga di termine in materia di lavoro agile

Comma 3-bis. I termini per la durata del lavoro agile, per alcune categorie di lavoratori, sono prorogati al 31 dicembre 2023.

OSSERVAZIONI: l'articolo, nel **prorogare** l'istituto dello smart-working fino al 31 dicembre 2023, individua quali destinatari i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio, minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che non vi sia genitore non lavoratore; i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti sono più esposti a rischio di contagio dal COVID-19, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.