



**Documento di analisi del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48,
contenente Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro**

Audizione del 16 maggio 2023

Considerazioni generali

In premessa, è opportuno segnalare come l'approvazione del decreto-legge 48/2023 in Consiglio dei ministri sia arrivata successivamente all'incontro di Palazzo Chigi, fra la stessa presidente Giorgia Meloni e i rappresentanti del sindacato, cosa che la Ugl ha apprezzato, in quanto volta a favorire una proficua interlocuzione su tematiche fondamentali per i cittadini in generale e per i lavoratori e le lavoratrici in particolare.

In questo senso, il presente decreto-legge recepisce alcune delle richieste formulate dalla nostra Organizzazione fin dall'autunno scorso con la legge di bilancio e poi nei tavoli di confronto più settoriali aperti con i responsabili dei vari ministeri.

In primo luogo, il rafforzamento del taglio al cuneo contributivo per la parte in capo al lavoratore dipendente. Si tratta di un provvedimento fortemente atteso che, per la seconda metà dell'anno, avrà un effetto positivo sugli stipendi medio-bassi dei lavoratori dipendenti, garantendo un maggiore potere d'acquisto in un momento in cui l'inflazione pesa soprattutto sui generi di prima necessità che compongono il carrello della spesa delle famiglie. Naturalmente, nei prossimi mesi sarà fondamentale porre le basi per rendere strutturale il taglio del cuneo, anticipando laddove possibile gli effetti della stessa riforma fiscale.

Sempre in un'ottica di rafforzamento del potere d'acquisto degli stipendi deve essere letto il contenuto dell'articolo 40 sul welfare aziendale. Fermo restando la maggiore tutela riservata ai lavoratori con carichi familiari, è opportuno introdurre al testo qualche correttivo, estendendo, ad esempio, i benefici pure ai lavoratori senza figli e ai casi nei quali la data presunta del parto è entro il 31 maggio 2024; soprattutto, l'occasione è utile per sopprimere la previsione contenuta all'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 917/1986, per effetto della quale il superamento della soglia di esenzione comporta che l'intera somma erogata sia soggetta a tassazione ordinaria e non soltanto la parte eccedente la soglia medesima.

Nel senso indicato dal sindacato, vanno anche gli articoli in materia di salute e sicurezza, in particolare quelli rivolti a rendere più sicuri i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, fondamentali per una prima introduzione nel mondo del lavoro dei giovani. La previsione di una apposita sezione del documento di valutazione del rischio è a garanzia dello studente, ma anche dell'istituto scolastico che avvia il giovane. Considerando l'avanzo di bilancio Inail, già ora è possibile rendere strutturale l'estensione della tutela assicurativa in ambito scolastico a tutte le figure indicate all'articolo 18 del presente decreto.

Molto importanti e significativi sono pure gli incentivi per favorire l'occupazione giovanile (articolo 27) e di persone con disabilità (articolo 28). Per quest'ultime, nello specifico, andrebbero previsti, in aggiunta, un



rafforzamento del credito di imposta per la sistemazione ergonomica degli spazi ed una agevolazione, anche sotto forma di rimborso spese in favore dei beneficiari, per le imprese che, al di fuori degli obblighi della legge 68/1999, ospitano persone con disabilità che, per le condizioni psico-fisiche, non possono essere occupate per l'intero orario di lavoro.

Il decreto-legge 48/2023 interviene riformando il Reddito di cittadinanza, quale strumento di ultima istanza di contrasto alla povertà, in linea con quanto già anticipato in legge in bilancio.

Premesso che non è in discussione la necessità di avere degli strumenti di contrasto alla povertà, ciò che è fondamentale è garantire un giusto equilibrio ed una maggiore efficienza negli interventi messi in campo. In questo senso, quindi, la previsione di percorsi separati (l'Assegno di inclusione e il Supporto per la formazione e il lavoro) che tengano conto delle diverse condizioni oggettive del nucleo familiare è condivisibile ed utile a favorire una maggiore responsabilizzazione degli stessi beneficiari di misure di sostegno al reddito. Naturalmente, al netto dei correttivi possibili, molto si gioca sulla capacità del sistema di superare alcuni colli di bottiglia che, complice anche l'emergenza Covid-19, hanno finito per condurre centinaia di migliaia di persone verso la inattività o, peggio ancora, il lavoro sommerso. È fondamentale evitare gli stessi errori che hanno finito per rendere inefficiente il Reddito di cittadinanza. L'eccessiva burocratizzazione della procedura ha, di fatto, impedito l'attivazione delle persone sia per il tramite dei centri per l'impiego sia nell'ambito dei servizi sociali dei comuni. L'esperienza maturata a partire dal 2019 dovrebbe spingere verso una semplificazione dei controlli preventivi, compresi quelli anagrafici (la disponibilità dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente potrebbe, ad esempio, liberare il personale dei comuni dalla verifica anagrafica, per concentrare le risorse sulla definizione di piani personalizzati e meglio tarati sulle esigenze del nucleo familiare e del singolo), ed un miglioramento dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro, attraverso un reale potenziamento della piattaforma digitale, utilizzabile pure per rafforzare le competenze delle persone. È fondamentale altresì mettere a sistema il tutto, con particolare riferimento alle politiche attive sul territorio, oggi caratterizzate da forti differenziazioni in termini di opportunità per l'interessato, e continuando a sostenere la ricerca di una buona occupazione, con incentivi mirati per le assunzioni e per la riqualificazione professionale.

Il decreto-legge 48/2023 interviene infine sulla disciplina del contratto di lavoro a termine e sulle prestazioni occasionali nel settore turistico e termale.

La modifica apportata dall'articolo 24 del presente decreto all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, valorizza la contrattazione collettiva, aspetto sicuramente utile e apprezzabile in quanto maggiormente legato alle dinamiche settoriali e aziendali, senza incidere sugli altri aspetti, dalla durata ai rinnovi. In prospettiva, è possibile adottare delle misure per favorire il superamento della precarietà; oltre



agli incentivi per la stabilizzazione, occorre valorizzare i percorsi formativi all'interno dei contratti a tempo determinato, riconoscendo al datore di lavoro uno sgravio fiscale e certificando le competenze acquisite.

Il contratto di prestazione occasionale, oggetto dell'intervento dell'articolo 37 del presente decreto-legge, dopo le modifiche apportate con l'articolo 54-bis del decreto-legge 50/2017, appare oggi molto marginale: il 2022 si è chiuso con una media mensile di rapporti pari a 14.295 unità, sfiorando in una sola occasione le 16mila unità. La possibilità per gli utilizzatori dei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento di un maggiore utilizzo di questa tipologia contrattuale potrebbe, quindi portare ad un incremento nell'ordine di alcune migliaia di unità, soprattutto fra giugno e agosto, ricordando che l'impiego massimo su base mensile si è raggiunto a dicembre del 2018, con l'attivazione di 20.785 contratti. Resta naturalmente la necessità di monitorare l'impiego del contratto di prestazione occasionale per evitare un utilizzo difforme, come accaduto prima della riforma del 2017.

Da ultimo, anche in ragione del ridotto impiego dello strumento nei primi mesi dell'anno, si rinnova la richiesta di rivedere le norme che regolano l'accesso ad Opzione donna, correggendo in particolare il riferimento alle condizionalità ulteriori richieste per l'uscita anticipata.

Proposte emendative al decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48

All'articolo 2, il requisito della continuità della residenza, necessario per ottenere l'Assegno di inclusione, andrebbe modulato tenendo conto della specificità delle persone di minore età. In questo senso, al comma 10 andrebbe previsto che l'uscita dal territorio nazionale nel periodo estivo, anche superiore a due mesi, di minori regolarmente iscritti ad un corso di studio non comporta la decadenza dal beneficio; ciò perché molti minori durante l'estate raggiungono i loro nonni nei Paesi di origine.

All'articolo 6, l'esclusione dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo andrebbe esteso anche alle persone con malattie invalidanti o croniche, opportunamente certificate, oltre che a coloro che sono affette da patologie oncologiche. Il riferimento è al comma 5, lettera c), dell'articolo 6.

Le verifiche e controlli anagrafici che l'articolo 8, comma 10, demanda ai comuni potrebbero essere effettuate direttamente dall'Inps attraverso l'accesso all'Anagrafe nazionale della popolazione residente; soltanto in presenza di particolari condizioni, l'Inps potrebbe chiedere un approfondimento istruttorio al comune di residenza del nucleo familiare. In questo modo, si avrebbe una maggiore certezza sulla effettività dei controlli, permettendo peraltro ai comuni di dedicare maggiori risorse alle altre attività previste dal decreto-legge in materia di Assegno di inclusione.

All'articolo 10, andrebbe previsto un ulteriore incentivo, in aggiunta a quello già previsto al comma 5, volto a favorire l'assunzione di persone con disabilità, nel senso di prevedere un credito di imposta per gli eventuali



interventi strutturali per garantire una migliore fruibilità degli spazi destinati ad accogliere le persone con disabilità.

All'articolo 12, il Supporto per la formazione e il lavoro andrebbe esteso anche ai soggetti titolari di contratto di lavoro part time con reddito lordo su base annuale di 9.000 euro, nella misura massima di 200 euro mensili, in caso di partecipazione a corsi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro.

All'articolo 14, comma 1, lettera a), andrebbe aggiunta dopo le parole «presente decreto legislativo e» la parola «altresì»; in questo modo, l'obbligo di individuare il medico competente è rimesso alla normativa e anche alla valutazione dei rischi.

All'articolo 24, comma 1, lettera b-bis), aggiungere il riferimento a quanto previsto all'articolo 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di sostituzione di altri lavoratori assenti. Sempre allo stesso articolo, è possibile una riformulazione dell'articolo 26 del decreto legislativo 81/2015, nel senso di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare la formazione, la riqualificazione e l'addestramento dei lavoratori con contratto a tempo determinato al fine di migliorarne l'occupabilità. La formazione e l'addestramento devono riguardare anche la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'articolo 28, andrebbe inserito un incentivo mirato a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, non in condizione di poter essere occupati per il normale orario di lavoro, proprio a causa del loro stato psico-fisico, senza prevedere il requisito anagrafico e utilizzabile anche come rimborso spese per la frequentazione di tirocini pure in imprese non soggette agli obblighi derivanti dalla legge 68/1999. A maggiore tutela delle persone con disabilità, l'inserimento dovrebbe essere accompagnato da un protocollo sottoscritto con gli enti del terzo settore, con i comuni o con il soggetto che gestisce l'ambito territoriale sociale.

L'articolo 40 introduce delle misure fiscali per il welfare aziendale condivisibili nella impostazione. Appare però utile apportare alcune modifiche. Nello specifico, le misure andrebbe assicurate a tutti i lavoratori dipendenti con almeno un figlio superando la generica previsione di lavoratori dipendenti con figli; andrebbe altresì cassato il termine «medesimi», così da assicurare a tutti i dipendenti, compresi quelli senza figli, la maggiore soglia di beneficio defiscalizzato per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Al comma 1, inoltre, andrebbe aggiunta la possibilità per la contrattazione collettiva di estendere la platea dei beneficiari delle misure agevolate di welfare aziendale, mentre al comma 2 andrebbe aggiunta la riformulazione del richiamato articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 917/1986, sostituendo le parole «se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito» con le parole «se il predetto valore è superiore al citato limite, soltanto la parte eccedente concorre a formare il reddito». Al medesimo articolo 40, andrebbe infine aggiunto il seguente comma: «3-bis. La previsione contenuta al precedente comma 1 trova applicazione anche nei casi in cui la data presunta del parto è entro il 31 maggio 2024»; ciò al fine di sostenere la maternità.



La dotazione del fondo per le attività socio-educative a favore dei minori, previsto all'articolo 42, dovrebbe essere utilizzabile anche nell'ambito delle attività culturali e sportive.

Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuti	Osservazioni
Art. 1 – Assegno di inclusione	Con decorrenza 1° gennaio 2024, è istituito l'Assegno di inclusione. Si tratta di una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione ad un percorso personalizzato.	Con gli articoli 1 e 12 del presente decreto-legge si produce una revisione del Reddito di cittadinanza; l'aspetto di maggiore impatto è sicuramente quello che rimanda ad una netta distinzione fra i nuclei fragili e quelli ove, viceversa, sono presenti persone teoricamente di più facile ricollocazione.
Art. 2 - Beneficiari	La richiesta arriva da un componente del nucleo familiare, all'interno del quale sono presenti persone con disabilità o minori o maggiori di 60 anni di età. Il richiedente deve essere in possesso della cittadinanza italiana o, in alternativa, la cittadinanza di un Paese Ue, o il possesso del diritto di soggiorno, del diritto di soggiorno permanente, o essere di un Paese terzo con permesso di soggiorno di lungo periodo, o di protezione internazionale. È anche richiesta la residenza nel territorio nazionale da cinque anni, di cui ultimi due continuativi; questo requisito vale per il richiedente, ma anche per i componenti del nucleo. Il requisito della cittadinanza si interrompe in caso di uscita dal territorio nazionale per un periodo pari o superiore a due mesi continuativi o per un periodo pari o superiore a quattro mesi anche non continuativi nei diciotto mesi, salvo che l'assenza non sia dovuta a gravi e documentati motivi di salute. Il nucleo deve avere un Isee non superiore a 9.360 euro, differenziato in presenza di minori. Altro requisito rimanda al valore del	Viene definita la platea dei beneficiari dell'Assegno di inclusione. All'articolo 2, il requisito della continuità della residenza, necessario per ottenere l'Assegno di inclusione, andrebbe modulato tenendo conto della specificità delle persone di minore età. In questo senso, al comma 10 andrebbe previsto che l'uscita dal territorio nazionale nel periodo estivo, anche superiore a due mesi, di minori regolarmente iscritti ad un corso di studio non comporta la decadenza dal beneficio; ciò perché molti minori durante l'estate raggiungono i loro nonni nei Paesi di origine.



reddito familiare che deve essere inferiore a 6mila euro annui moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza. Il valore del reddito familiare deve invece essere inferiore a 7.560 euro, se tutti i componenti sono over 67 anni o un over 67 anni e gli altri con disabilità. Dal reddito familiare, sono detratti i trattamenti assistenziali inclusi nell'Isee e sommati tutti quelli in corso di godimento, fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi. Sono incluse le pensioni dirette e indirette, mentre non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito di cittadinanza o altre misure nazionali o regionali di contrasto di povertà. I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile fiscale fino all'importo complessivo annuo di 15mila euro. Il valore del patrimonio immobiliare, esclusa casa di abitazione, che non può essere superiore a 30mila euro. Il valore del patrimonio mobiliare, invece, non deve essere superiore a 6mila euro più 2mila euro per ogni componente fino a massimo 10mila euro, ai quali si aggiungono altri 1000 euro per minore, 5mila euro per disabile e 7.500 euro per disabile grave. Ulteriori requisiti sono richiesti, come già previsto per il Reddito di cittadinanza, in merito al possesso di auto, moto, navi e imbarcazioni. Il beneficiario non è deve essere sottoposto a misura cautelare né essere stato condannato nei dieci anni precedenti. i coniugi separati o divorziati sono considerati nel medesimo nucleo, se autorizzati a risiedere nella stessa abitazione. I componenti, come valutati ai fini Isee, continuano a far parte del



	<p>nucleo anche a seguito di variazione anagrafica, se continuato a risiedere nella medesima abitazione. La scala di equivalenza (comma 4) parte da 1 e può arrivare a 2,2 o 2,3 in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza. La scala di equivalenza è incrementata di 0,5 per ciascun componente con disabilità o non autosufficiente; di 0,4 per ciascun componente con età pari o superiore a 60 anni; di 0,4 per ciascun altro componente maggiorenne con carichi di cura; di 0,15 ciascuno per i primi due figli minori; di 0,10 per ciascun altro figlio minore dopo il primo.</p>	
<p>Art. 3 – Beneficio economico</p>	<p>L'Assegno di inclusione è composto da una integrazione al reddito familiare più un contributo per l'affitto. L'integrazione è fino alla soglia di 6mila euro (7.560 euro, se nel nucleo ci sono tutte persone di età superiore a 67 anni oppure una persona di 67 anni e le altre con disabilità) moltiplicato per la scala di equivalenza, come definita all'articolo 2, comma 4 (da 1 fino a 2,2 o 2,3, se presenti componenti in condizione di disabilità; la scala di equivalenza è incrementata di 0,5 per ciascun componente con disabilità o non autosufficiente; di 0,4 per ciascun componente con età pari o superiore a 60 anni; di 0,4 per ciascun altro componente maggiorenne con carichi di cura; di 0,15 ciascuno per i primi due figli minori; di 0,10 per ciascun altro figlio minore dopo il primo). Il beneficio minimo è di 480 euro. A questo si aggiunge il contributo affitto, erogato per i soli contratti registrati, è fino ad un massimo di 3.360 euro, mentre gli over 67 è di massimo 1.800 euro, sempre su base annuale. Il contributo affitto è</p>	<p>Lo schema è simile a quello già adottato con il Reddito di cittadinanza, con una componente di sostegno al reddito ed un'altra legata all'affitto. Andrebbe inserito un riferimento anche alla rata del mutuo, tenendo conto delle eventuali difficoltà sopraggiunte. La possibilità di svolgere una attività lavorativa dovrebbe essere estesa alle varie tipologie, mentre è importante rendere agevole la comunicazione da parte del beneficiario.</p>



	<p>a copertura totale dei costi, fermo restando il tetto massimo. La durata del beneficio economico, che è esente da Irpef, è fissato in diciotto mensilità, con rinnovo di dodici mesi in dodici mesi, previo stop di un mese da un rinnovo all'altro. È ammesso lavoro dipendente nel limite di 3mila euro lordi annui, ma vi sono degli obblighi di comunicazione all'Inps in particolare delle somme eccedenti. L'avvio di una attività di impresa o di lavoro da parte di uno dei componenti del nucleo familiare è comunicata entro il giorno antecedente all'inizio. Eventuali indennità per la partecipazione a corsi di formazione o altro è sempre nel limite di 3mila euro. In caso di trattamenti pensionistici intercorsi durante la fruizione, l'interessato ha un mese di tempo per aggiornare la posizione.</p>	
<p>Art. 4 – Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio</p>	<p>La procedura per l'Assegno di inclusione parte con una richiesta presentata all'Inps in modalità telematica con iscrizione del richiedente presso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl) e la contestuale sottoscrizione del patto di attivazione digitale. La verifica della documentazione allegata spetta dell'Inps, che opera tramite accesso alle diverse banche dati, comprese quelle degli enti locali, per i controlli da effettuare. Se tutto a posto, la prima erogazione avviene il mese successivo alla sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Contestualmente, l'Inps invia al servizio sociale del comune di residenza i dati del nucleo familiare; il servizio sociale del comune, entro 120 giorni, incontra il nucleo familiare, con verifiche di 90 giorni in 90 giorni. Il beneficiario può rivolgersi anche ad un patronato. La</p>	<p>La procedura ricalca, per molti versi, quella già adottata con il Reddito di cittadinanza, anche se si evidenzia un tentativo di rafforzare gli aspetti connessi alla gestione telematica dei vari passaggi. Resta la grande incognita sulla effettiva capacità dei servizi sociali dei comuni di procedere secondo lo schema indicato, stante la forte carenza di personale. È opportuno ricordare alcuni passaggi: il ministero del lavoro e delle politiche sociali, in questi anni, ha favorito l'assunzione di assistenti sociali con l'obiettivo di arrivare ad assicurare il rapporto di un operatore ogni 5mila abitanti. In molti ambiti territoriali, però, tale rapporto non è stato ancora raggiunto, anche per la mancanza di assistenti sociali. Pure laddove il livello si è ottenuto, resta l'altro grande limite rappresentato dalla assoluta carenza di personale amministrativo, chiamato poi a gestire la pratica sotto il profilo</p>



	<p>mancata presentazione all'appuntamento iniziale o a quelli successivi comporta la sospensione dal beneficio economico. L'appuntamento serve ai servizi sociali per effettuare una valutazione multidimensionale per la sottoscrizione del patto di inclusione. Le persone attivabili nel nucleo familiare, vale a dire tutti i maggiorenni, non occupati, non frequentanti un corso di studio e senza carichi di cura, sono avviati ai centri per l'impiego per il patto di servizio personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, nei 60 giorni successivi, con periodico aggiornamento ogni 90 giorni. Per gli attivabili, il patto può prevedere l'adesione al programma Gol. Concretamente, il beneficio è erogato tramite la Carta di inclusione, dalla quale è possibile prelevare in contanti fino a 100 euro per componente; è ammesso un bonifico verso il locatore. La Carta di inclusione è consegnata al richiedente dopo sette giorni dal patto di attivazione digitale.</p>	<p>burocratico, con l'attivazione dei vari servizi. Senza un piano straordinario di assunzioni, è difficile immaginare che i comuni e gli ambiti territoriali siano in condizione di poter rispettare le scadenze indicate; del resto, l'esperienza del Reddito di cittadinanza evidenzia proprio la difficoltà ad investire le risorse della quota servizi del Fondo povertà.</p>
<p>Art. 5 – Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL</p>	<p>Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl) è istituito presso il Ministero del lavoro ed è realizzato dall'Inps; al suo interno vi è la piattaforma digitale con i servizi dedicati ai beneficiari. Sono attesi dei decreti ministeriali da adottarsi entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.</p>	<p>Larga parte del successo nei percorsi di attivazione delle persone dipende proprio da questa piattaforma.</p>
<p>Art. 6 – Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa</p>	<p>I nuclei familiari sono tenuti a aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, sulla base di una valutazione multidimensionale. Per gli attivabili, il patto può prevedere l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma GOL. Sono tenuti a aderire tutti i maggiorenni, non già occupati, non frequentanti</p>	<p>All'articolo 6, l'esclusione dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo andrebbe esteso anche alle persone con malattie invalidanti o croniche, opportunamente certificate, oltre che a coloro che sono affette da patologie oncologiche. Il riferimento è al comma 5, lettera c), dell'articolo 6. Si</p>



	<p>un corso e senza carichi di cura. Possono aderire volontariamente tutti i componenti; sono esclusi dall'obbligo i pensionati, i componenti con disabilità (fatto salvo il collocamento mirato), gli affetti da patologie oncologiche, i componenti con carichi di cura (minori di tre anni, tre o più figli, disabili o non autosufficienti). È prevista una stretta collaborazione con gli enti del Terzo settore. La quota residua del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale è destinata anche al rafforzamento degli interventi in favore dei nuclei percettori del reddito di inclusione. L'erogazione di nuove risorse è subordinata all'effettiva spesa di quelle precedentemente erogate.</p>	<p>evidenza, come fatto in precedenza, la difficoltà degli ambiti territoriali sociali e dei comuni di spendere le risorse a disposizione, principalmente per carenza di personale, sia assistenti sociali che amministrativi.</p>
Art. 7 - Controlli	<p>I controlli sono effettuati dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dal Comando dei carabinieri per la tutela del lavoro, dall'Inps e dalla Guardia di finanza, con accesso alla banca dati Inps. È atteso un decreto ministeriale. Si prevede la definizione di un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione.</p>	<p>Nella definizione del piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione è utile un coinvolgimento delle parti sociali.</p>
Art. 8 – Sanzioni e responsabilità penale, contabile e amministrativa	<p>L'attestazione di false dichiarazioni o la presentazione di documenti falsi è punita con la reclusione da due a sei anni. L'omessa comunicazione di variazioni è punita con la reclusione da uno a tre anni. Dalla condanna deriva l'immediata decadenza e la restituzione di quanto indebitamente percepito. Sono possibili provvedimenti di sospensione in caso di misura cautelare o non definitiva. La decadenza è prevista in caso di assenza alle convocazioni, non sottoscrizione del patto, non partecipazione ai corsi, non accettazione di una offerta congrua,</p>	<p>Le verifiche e i controlli anagrafici che l'articolo 8, comma 10, demanda ai comuni potrebbero essere effettuate direttamente dall'Inps attraverso l'accesso all'Anagrafe nazionale della popolazione residente; soltanto in presenza di particolari condizioni, l'Inps potrebbe chiedere un approfondimento istruttorio al comune di residenza del nucleo familiare. In questo modo, si avrebbe una maggiore certezza sulla effettività dei controlli, permettendo peraltro ai comuni di dedicare maggiori risorse alle altre attività previste dal decreto-legge in materia di Assegno di inclusione.</p>



	<p>non rispetto degli obblighi di comunicazione, non presentazione di DSU aggiornato. Si decade dal beneficio, se trovato a svolgere attività lavorativa, senza comunicazione, nel corso di una ispezione. L'Inps dispone la disattivazione della Carta di inclusione. Tranne che per condanna, è possibile una nuova richiesta dopo sei mesi dalla decadenza. Spetta ai comuni la verifica dei requisiti anagrafici, con responsabilità amministrativa-contabile.</p>	<p>Un ragionamento andrebbe fatto anche sull'entità della sanzione. Potrebbe avere un effetto deterrente maggiore la previsione di una forte sanzione amministrativa, accompagnata dalla pena accessoria della perdita di altri benefici eventualmente percepiti, salvo quelli legati alla disabilità.</p>
<p>Art. 9 – Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione</p>	<p>In caso di componente attivabile (il riferimento è alle condizioni dell'articolo 6), si considera congrua, e quindi non rifiutabile, l'offerta di lavoro: a) a tempo indeterminato, senza limiti di distanza su tutto il territorio nazionale; b) sempre a tempo indeterminato con orario pieno o parziale non inferiore al 60%; c) con retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva. Nel caso di contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, la distanza massima è di 80 km dal domicilio (lettera d). Con durata del contratto da uno a sei mesi, l'assegno è sospeso per la durata del rapporto di lavoro, con ripresa successiva,</p>	<p>Rispetto al Reddito di cittadinanza, è questo il punto in cui si registra la stretta maggiore.</p>
<p>Art. 10 - Incentivi</p>	<p>In caso di assunzione a tempo indeterminato (pieno o parziale, compreso apprendistato), al datore di lavoro è riconosciuto un esonero contributivo del 100% per dodici mesi, fino ad un massimo di 8mila euro annui. In caso di licenziamento nei 24 mesi, il datore di lavoro restituisce quanto percepito più le sanzioni. In caso di assunzione a tempo determinato, l'esonero è pari al 50% nel limite della durata del contratto, fino ad un massimo di</p>	<p>All'articolo 10, andrebbe previsto un ulteriore incentivo, in aggiunta a quello già previsto al comma 5, volto a favorire l'assunzione di persone con disabilità, nel senso di prevedere un credito di imposta per gli eventuali interventi strutturali per garantire una migliore fruibilità degli spazi destinati ad accogliere le persone con disabilità.</p> <p>Il sistema degli incentivi appare congruo rispetto all'obiettivo di favorire l'occupazione o la</p>



	<p>4mila euro annui. Le agenzie per il lavoro che ricollocano hanno un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo. Ai patronati, agli enti bilaterali, agli enti del Terzo settore e alle imprese sociali, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta dopo intermediazione, un contributo pari a 60% in caso di assunzione a tempo indeterminato e all'80% in caso di assunzione a tempo determinato del contributo riconosciuto al datore di lavoro. Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano una attività autonoma o di impresa individuale o di cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione è riconosciuto un beneficio aggiuntivo pari a 500 euro per sei mensilità.</p>	<p>rioccupazione dei percettori di strumenti di sostegno al reddito. È, comunque, ipotizzabile un rafforzamento dell'incentivo in favore dei percettori che avviano una attività autonoma o una cooperativa, come pure è possibile immaginare che una quota parte delle risorse disponibili siano destinate all'accompagnamento e alla copertura, eventualmente parziale, delle spese di avviamento.</p>
<p>Art. 11 – Coordinamento, monitoraggio e valutazione</p>	<p>Il Ministero del lavoro è titolare e responsabile del monitoraggio. È istituito un Osservatorio sulle povertà.</p>	<p>L'Osservatorio sulla povertà, aperto al contributo della parti sociali, può essere uno strumento utile per monitorare lo stato dell'arte.</p>
<p>Art. 12 – Supporto per la formazione e il lavoro</p>	<p>Dal 1° settembre 2023, è istituito il Supporto per la formazione e il lavoro per la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione, orientamento, accompagnamento. Rientrano anche il servizio civile universale e i progetti utili alla collettività. È utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari fra 18 e 59 anni con Isee non superiore a 6mila euro, ma privi dei requisiti per l'Assegno di inclusione; possibile anche per i componenti non calcolati nella scala di equivalenza. È incompatibile con ogni strumento di sostegno al reddito. La richiesta è telematica alla medesima piattaforma di cui all'articolo 5. I requisiti per accedere al Supporto per la formazione sono gli stessi dell'Assegno per l'inclusione, con la sola eccezione del valore Isee. Il richiedente è</p>	<p>All'articolo 12, il Supporto per la formazione e il lavoro andrebbe esteso anche ai soggetti titolari di contratto di lavoro part time con reddito lordo su base annuale di 9.000 euro, nella misura massima di 200 euro mensili, in caso di partecipazione a corsi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro. Rispetto ai progetti utili alla collettività, ritorna il tema della difficoltà incontrata dai comuni nell'avviare tale iniziativa. La carenza di personale rende complessa l'individuazione della platea dei possibili soggetti da coinvolgere. Una soluzione pratica potrebbe essere quella di permettere ai comuni di inserire direttamente in piattaforma le progettualità, con i beneficiari chiamati ad aderire.</p>



	<p>convocato presso il servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio personalizzato, dopo la sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Il beneficiario deve rivolgersi ad almeno tre agenzie per il lavoro o altri enti autorizzati; è possibile che il patto di servizio personalizzato possa prevedere l'adesione al Programma GOL. Partecipando ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per la loro durata e comunque per non più di dodici mesi, l'interessato riceve un beneficio economico pari a 350 euro mensili, con bonifico da parte dell'Inps. Il beneficiario, attraverso la piattaforma, può ricevere offerte di lavoro e altro. Vi è un obbligo di confermare le presenze ogni 90 giorni. Sono attesi dei decreti attuativi; è possibile un potere sostitutivo in caso di mancata attuazione o di ritardo nell'attuazione dei percorsi da parte delle regioni. Con altro decreto, sono definite le modalità di trasmissione degli elenchi dei beneficiari alle agenzie per il lavoro, ai soggetti accreditati e ai soggetti autorizzati.</p>	
<p>Art. 13 – Disposizioni transitorie, finali e finanziarie</p>	<p>Reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza continuano ad essere percepiti fino al 31 dicembre 2023. A decorrere dal 1° gennaio 2023, gli attivabili devono essere inseriti in una misura di politica attiva. Il reddito di cittadinanza nel 2023 è riconosciuto per sette mensilità al massimo, tranne che per coloro che sono stati presi in carico dai servizi sociali in quanto non attivabili, per i quali la scadenza è comunque al 31 dicembre 2023; il limite non vale neanche per i nuclei sui si applicherà l'Assegno di inclusione. Sono stanziati per il 2024 somme pari a 5.615,2 milioni</p>	<p>Le disposizioni transitorie sono utili per gestire il passaggio da un sistema all'altro; naturalmente, è necessario monitorare l'iter dei decreti attuativi per evitare squilibri.</p>



	<p>per l'Assegno di inclusione e 1.460,9 milioni per il Supporto, incentivi compresi. I due fondi sono interconnessi, per cui se dal monitoraggio dovessero emergere delle economie, sarebbe possibile un loro impiego sulle altre voci dei predetti articoli.</p>	
<p>Art. 14 – Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche al decreto legislativo 81/2008, meglio conosciuto come testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La nomina del medico competente avviene qualora richiesto dal documento di valutazione dei rischi. I componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti, gli artigiani e i piccoli commercianti devono utilizzare attrezzature conformi alla disciplina sui cantieri temporanei o mobili. In occasione della visita di assunzione, il medico competente richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro per il giudizio di idoneità. Il medico competente comunica al datore di lavoro il nominativo del sostituto in caso di suo impedimento. Il datore di lavoro monitora il rispetto degli accordi in materia di formazione, sia con riferimento ai soggetti che erogano la formazione sia da parte dei destinatari. I soggetti abilitati alla verifica in materia di attrezzature acquisiscono la qualifica di incaricati di pubblico servizio, rispondendo direttamente alla struttura ispettiva pubblica competente per territorio. Il noleggiatore di una attrezzatura è tenuto a conservare agli atti l'autodichiarazione del noleggiatore o del datore di lavoro di avvenuta formazione e addestramento. Il datore di lavoro provvede alla propria formazione e addestramento, in caso di impiego</p>	<p>All'articolo 14, comma 1, lettera a), andrebbe aggiunta dopo le parole «presente decreto legislativo e» la parola «altresì»; in questo modo, l'obbligo di individuare il medico competente è rimesso alla normativa e anche alla valutazione dei rischi. Condivisibile l'estensione e il rafforzamento di alcuni obblighi formativi anche ai datori di lavoro che, nelle imprese di piccole e medie dimensioni, operano spesso a stretto contatto con i loro dipendenti. Utile anche il monitoraggio sulla effettività dei corsi di formazione.</p>



	di attrezzature che richiedono particolari conoscenze.	
Art. 15 – Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva	Gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato nazionale del lavoro e con la Guardia di finanza; sono attesi dei decreti direttoriali.	Il rafforzamento e la interconnessione delle banche dati sono aspetti di cui si dibatte da tempo; andrebbero anche allineati gli strumenti a disposizione, compresi quelli amministrativi e sanzionatori, degli ispettori dei diversi enti.
Art. 16 – Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano	L'Ispettorato nazionale del lavoro individua un contingente di ispettori da destinare alle attività in Sicilia e nelle province di Trento e Bolzano.	Si tratta di una disposizione condivisibile, da far rientrare nel più ampio programma di rafforzamento della dotazione organica degli ispettori.
Art. 17 – Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortunio in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento	È istituito un fondo per il riconoscimento di un indennizzo economico in favore dei familiari di studenti vittime di infortuni mortali durante le attività formative, successivamente al 1° gennaio 2018. La dotazione è di 10 milioni per il 2023 e di 2 milioni a decorrere dal 2024; è atteso un decreto ministeriale per la quantificazione dell'indennizzo. Le istituzioni scolastiche individuano il docente coordinatore di progettazione per i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (ex alternanza scuola-lavoro). È previsto un monitoraggio qualitativo dei percorsi. Le imprese ospitanti integrano il documento di valutazione dei rischi con una sezione apposita. Il registro nazionale dell'alternanza scuola-lavoro (articolo 1, comma 41, legge 107/2015) è integrato con le informazioni relative alle capacità strutturali, tecnologiche e organizzative dell'impresa, con l'esperienza maturata e l'eventuale partecipazione a forme di raccordo organizzativo con associazioni, scuole, enti territoriali. Il registro nazionale e la piattaforma per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento	Si tratta di disposizioni chieste nei tavoli di confronto che, sul tema, si sono tenuti fra gennaio e febbraio presso i ministeri del Lavoro e delle Politiche sociali e dell'Istruzione e del Merito. I percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, meglio conosciuti come alternanza scuola-lavoro, rappresentano un momento importante nella vita formativa del giovane, ma è fondamentale che siano svolti in maniera assolutamente sicura, in ambienti salubri e in imprese certificate. La previsione di una apposita sezione del documento di valutazione dei rischi dedicata al Pcto è elemento di ulteriore garanzia per gli studenti, le loro famiglie e le stesse istituzioni scolastiche.



	assicurano lo scambio di informazioni.	
Art. 18 – Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore	Per l'anno scolastico e accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione 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 (compresi leFP, IFTS, ITS Academy, CPIA, AFAM. La copertura assicurativa riguarda il personale scolastico, gli esperti esterni, gli assistenti alle esercitazioni e attività laboratoriali, il personale docente, tecnico amministrativo e ausiliario, i ricercatori, gli assegnisti, gli istruttori, i preparatori, gli alunni, gli studenti, gli allievi. I maggiori oneri sono quantificati in 17,3 milioni di euro per il 2023, in 30,4 milioni per il 2024 e in 5 milioni di euro a decorrere dal 2025.	Considerando l'avanzo di bilancio dell'Inail, già oggi quantificabile in oltre 35 miliardi di euro, è di tutta evidenza come la misura assicurativa possa essere resa immediatamente strutturale, senza oneri aggiuntivi per le famiglie e il personale.
Art. 19 – Fondo nuove competenze	La dotazione del Fondo nuove competenze è incrementata, nel periodo di programmazione 2021-2027, con le risorse del Piano nazionale giovani, donne, lavoro e del Programma operativo complementare SPAO. L'accesso al fondo è sempre subordinato alla sottoscrizione di intese collettive, finalizzate all'aggiornamento professionale dei dipendenti a seguito della transizione digitale e ambientale. Viene finanziata parte della retribuzione oraria, in rapporto alle ore destinate alla formazione.	Il Fondo nuove competenze si sta dimostrando uno strumento utile per la riqualificazione del personale dipendente. L'esperienza maturata in questi anni dovrebbe permettere una velocizzazione nella definizione degli atti propedeutici alla firma degli accordi collettivi fra impresa e organizzazioni sindacali.
Art. 20 – Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico	Risorse per 2.730.660 euro possono essere utilizzate a copertura delle richieste di rimborso per la fruizione del servizio di trasporto pubblico pervenute entro il 28 febbraio 2023.	È importante dare una stabilità alle risorse volte a incentivare il servizio pubblico locale, una misura che guarda alle famiglie, ma anche alla tenuta delle aziende di Tpl.
Art. 21 – Fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della	Le risorse del fondo di rotazione possono essere utilizzate a	Si tratta di una disposizione utile ad accelerare la messa a terra dei



<p>legge 21 dicembre 1978, n. 845</p>	<p>copertura di oneri per il supporto tecnico e operativo per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.</p>	<p>progetti del Pnrr. Attenzione, in particolare, ai ritardi che si stanno manifestando negli enti locali.</p>
<p>Art. 22 – Maggiorazione dell'Assegno unico e universale</p>	<p>A decorrere dal 1° giugno 2023, al genitore unico vedovo/a è riconosciuta per cinque anni la maggiorazione dell'assegno unico e universale. I maggiori oneri sono quantificati in avvio 6,6 milioni per il 2023; a regime, con decorrenza 2029, sono quantificati in 13,4 milioni.</p>	<p>Si tratta di una disposizione condivisibile, in quanto volta ad assicurare un sostegno maggiore al nucleo familiare in un momento particolarmente critico. Da valutare la scadenza dopo cinque anni; una eventuale proroga, in ragione delle condizioni oggettive del nucleo familiare, potrebbe essere valutata e proposta con i servizi sociali del comune di residenza.</p>
<p>Art. 23 – Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali</p>	<p>In caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, la sanzione varia da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso, in luogo di una sanzione compresa fra 10mila e 50mila euro.</p>	<p>La disposizione viene incontro, in particolare, alle imprese che hanno omesso di versare quanto dovuto per un periodo breve e per un numero esiguo di dipendenti.</p>
<p>Art. 24 – Disciplina del contratto di lavoro a termine</p>	<p>La contrattazione collettiva definisce il ricorso ai contratti a tempo determinato; in assenza di accordo e comunque entro il 30 aprile 2024, nei contratti collettivi aziendali le parti individuano le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva. I contratti a termine sono utilizzabili in sostituzione di altri lavoratori. La normativa non si applica alla pubblica amministrazione, all'università, agli enti di ricerca anche privati, in caso di lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di assistenza tecnica.</p>	<p>All'articolo 24, comma 1, lettera b-bis), aggiungere il riferimento a quanto previsto all'articolo 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di sostituzione di altri lavoratori assenti. Sempre allo stesso articolo, è possibile una riformulazione dell'articolo 26 del decreto legislativo 81/2015, nel senso di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare la formazione, la riqualificazione e l'addestramento dei lavoratori con contratto a tempo determinato al fine di migliorarne l'occupabilità. La formazione e l'addestramento devono riguardare anche la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
<p>Art. 25 – Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015</p>	<p>Fino al 31 dicembre 2023, è ammessa la possibilità di rimodulare, con accordo integrativo che fissa la nuova scadenza a massimo dodici mesi dalla precedente, le cessazioni dai rapporti di lavoro nell'ambito di contratti di espansione di imprese che occupano più di mille dipendenti stipulati entro il 31</p>	<p>Si tratta di una disposizione condivisibile che valorizza la contrattazione collettiva.</p>



	dicembre 2022 e non ancora conclusi.	
Art. 26 – Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro	Il datore di lavoro assolve agli obblighi di comunicazione e trasparenza con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, con la consegna o con la messa a disposizione sul sito web; il datore di lavoro privato o il committente pubblico o privato informano il lavoratore sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Resta fermo quanto disposto con l'articolo 4 della legge 300/1970.	Al netto delle varie considerazioni che si possono fare sul punto, è fondamentale assicurare la massima trasparenza possibile nel rapporto fra datore di lavoro e il dipendente. La modifica interviene nella disciplina da poco innovata con il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, il cosiddetto decreto Trasparenza in attuazione della direttiva (Ue) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019.
Art. 27 – Incentivi all'occupazione giovanile	Ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, anche in somministrazione o in apprendistato professionalizzante, un giovane è riconosciuto, a domanda, un incentivo, mediante conguaglio, per dodici mesi nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, a condizione che: a) il giovane non abbia compiuto 30 anni; 2) non lavora e non è iscritto a corsi (neet); 3) che sia registrato al Pon Iniziativa Occupazione Giovani. L'incentivo è cumulabile con altri, ma scende al 20%. L'incentivo è riconosciuto nel limite delle risorse (80 milioni per il 2023; 51,3 milioni per il 2024) in relazione alla ripartizione regionale. La domanda è telematica con prenotazione della somma.	La necessità di attivare i giovani che non studiano né lavorano, i cosiddetti Neet, è centrale, per cui l'incentivo è particolarmente significativo. Naturalmente, è necessario che siano attivati tutti i meccanismi per favorire l'incrocio fra la domanda e l'offerta di lavoro, valorizzando le competenze acquisite, comprese quelle informali e non formali maturate al di fuori dei percorsi scolastici.
Art. 28 – Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità	È riconosciuto un contributo (da quantificare con successivo decreto nel limite di 7 milioni) in favore degli enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale per ogni persona con disabilità ed età inferiore a 35 anni assunta, ai sensi della legge 68/1999, con contratto a tempo	All'articolo 28, andrebbe inserito un incentivo mirato a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, non in condizione di poter essere occupati per il normale orario di lavoro, proprio a causa del loro stato psico-fisico, senza prevedere il requisito anagrafico e utilizzabile anche come rimborso spese per la frequentazione di tirocini pure in imprese non soggette agli obblighi derivanti dalla legge



	indeterminato tra il 1° agosto 2022 al 31 dicembre 2023.	68/1999. A maggiore tutela delle persone con disabilità, l'inserimento dovrebbe essere accompagnato da un protocollo sottoscritto con gli enti del terzo settore, con i comuni o con il soggetto che gestisce l'ambito territoriale sociale.
Art. 29 – Estensione della clausola di salvezza	Nella definizione della retribuzione per i lavoratori degli enti del Terzo settore, sono fatte salve comprovate necessità di acquisire specifiche competenze.	Il riferimento è all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 117/2017, che prevede un vincolo rispetto alla differenza retributiva che non può essere superiore al rapporto uno a otto.
Art. 30 – Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione	Il Ministero del lavoro può autorizzare un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria fino al 31 dicembre 2023, nei casi in cui non sia riusciti a dare completa attuazione ai piani di riorganizzazione nel corso del 2022; il fondo ha dotazione di 13 milioni per il 2023.	Si tratta di una disposizione condivisibile; da valutare la congruità degli stanziamenti.
Art. 31 – Completamento dell'attività liquidatoria Alitalia	L'amministrazione straordinaria prosegue nell'attività liquidatoria di Alitalia – Società Aerea Italiana e di Alitalia Cityliner, con i proventi, dopo le priorità indicate, sono destinati al soddisfacimento dei crediti verso lo Stato.	Il destino del nuovo vettore è strettamente connesso alla possibilità del Paese di continuare a giocare un ruolo centrale nelle economie più avanzate.
Art. 32 – Rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale	Lo stanziamento del fondo di finanziamento per le attività dei centri di assistenza fiscale è incrementato di 30 milioni per le attività di assistenza nella presentazione della DSU ai fini Isee.	È importante dare certezze di risorse, considerando il ruolo di interfaccia che i centri di assistenza fiscale hanno fra la pubblica amministrazione e il cittadino, considerazioni che valgono anche per i patronati.
Art. 33 – Disposizioni per l'Agenzia Industrie Difesa in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico	È autorizzato un contributo in favore di Agenzia Industrie Difesa nella misura di 5,5 milioni per il 2023 e di 9 milioni per il 2024.	Da valutare la congruità dello stanziamento.
Art. 34 – Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone	Sono apportate alcune modifiche alla disciplina che riconosce un contributo per le imprese del settore dell'autotrasporto merci (85 milioni) e persone (15 milioni).	Si tratta di disposizioni settoriali.
Art. 35 – Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento	Le imprese che effettuano autotrasporto merci per conto di terzi sono esonerate dal versamento del contributo per il	Si tratta di disposizioni volte a ridurre il carico complessivo sulle imprese del settore in un momento di oggettiva difficoltà.



dell'Autorità di regolazione dei trasporti	funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti.	
Art. 36 – Disposizioni in materia di lavoro marittimo	È prevista una deroga alla disciplina generale per i servizi marittimi delle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax per tre mesi e previo accordo collettivo.	Si tratta di disposizioni settoriali che rispondono ad una emergenza oggettiva.
Art. 37 – Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale	Sale a 15mila euro, da 10mila, il tetto complessivo di utilizzo di prestazione occasionale da parte di utilizzatori che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, che hanno alle loro dipendenze fino a 25 (resta più di dieci per le altre imprese) lavoratori subordinati a tempo indeterminato.	Il ricorso al contratto di prestazione occasionale si è molto ridotto dopo la riforma del 2017. Il 2022 si è infatti chiuso con una media di utilizzo su base mensile di 14.295 unità, non superando mai, neanche nei mesi estivi e in coincidenza con le vacanze natalizie, le 16mila unità. La modifica apportata, quindi, potrebbe avere un impatto nell'ordine di poche migliaia di unità. Si ricorda peraltro che il contratto di prestazione occasionale è utilizzabile soltanto per determinate categorie di persone.
Art. 38 – Disposizioni in materia di trattamento giuridico ed economico degli ex lettori di lingua	Si rimanda ad un decreto per l'indicazione del cofinanziamento per la definizione dei rapporti giuridici e economici con gli ex lettori di lingua, con riduzione dell'1% della quota base di finanziamento ordinario nel 2024 per gli atenei inadempienti.	Si tratta di una disposizione attesa.
Art. 39 – Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti	Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero della quota di contributi previdenziali a carico del lavoratore (art. 1, comma 281, legge 197/2022) è incrementato di 4 punti percentuali. L'esonero è del 7% fino a 25mila euro e del 6% fino a 35mila euro. Non ha effetti sulla tredicesima mensilità. Resta ferma l'aliquota di computo della prestazione pensionistica.	Si apprezza in maniera particolare la previsione contenuta in questo articolo, in quanto risponde ad una richiesta del sindacato, che, a più riprese, ha sollecitato un intervento di riduzione del cuneo contributivo in favore dei lavoratori dipendenti. Chiaramente, è fondamentale operare affinché la misura diventi strutturale.
Art. 40 – Misure fiscali per il welfare aziendale	Per il 2023, è fissata a 3mila euro la soglia di esclusione dal reddito per i beni o i servizi ceduti dal datore di lavoro ai dipendenti con figli e le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento di utenze domestiche (cosiddetti fringe benefit). Resta la soglia di legge (art. 51, comma 3,	L'articolo 40 introduce delle misure fiscali per il welfare aziendale condivisibili nella impostazione. Appare però utile apportare alcune modifiche. Nello specifico, le misure andrebbero assicurate a tutti i lavoratori dipendenti con almeno un figlio superando la generica previsione di lavoratori dipendenti



	<p>del dpr 917/1986) per i lavoratori senza figli. Sono considerati anche i figli nati fuori dal matrimonio, adottati o affidati. Il lavoratore fornisce il codice fiscale dei figli. Il datore di lavoro informa preventivamente la Rsu, ove presente.</p>	<p>con figli; andrebbe altresì cassato il termine «medesimi», così da assicurare a tutti i dipendenti, compresi quelli senza figli, la maggiore soglia di beneficio defiscalizzato per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Al comma 1, inoltre, andrebbe aggiunta la possibilità per la contrattazione collettiva di estendere la platea dei beneficiari delle misure agevolate di welfare aziendale, mentre al comma 2 andrebbe aggiunta la riformulazione del richiamato articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 917/1986, sostituendo le parole «se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito» con le parole «se il predetto valore è superiore al citato limite, soltanto la parte eccedente concorre a formare il reddito». Al medesimo articolo 40, andrebbe infine aggiunto il seguente comma: «3-bis. La previsione contenuta al precedente comma 1 trova applicazione anche nei casi in cui la data presunta del parto è entro il 31 maggio 2024»; ciò al fine di sostenere la maternità.</p>
<p>Art. 41 – Rifinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale</p>	<p>Gli oneri all'articolo 39 sono quantificati in 4.064 milioni per il 2023 e in 992 milioni per il 2024; il fondo per la riduzione della pressione fiscale è incrementata per 4.064 milioni per il 2024</p>	<p>Si tratta di una misura di copertura.</p>
<p>Art. 42 – Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori</p>	<p>Per il 2023, è istituito un fondo con una dotazione di 60 milioni di euro, gestito dal dipartimento per le politiche della famiglia, per le attività socio-educative a favore di minori, destinato al finanziamento di iniziative dei comuni per il potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa.</p>	<p>La dotazione del fondo per le attività socio-educative a favore dei minori, previsto all'articolo 42, dovrebbe essere utilizzabile anche nell'ambito delle attività culturali e sportive.</p>



Art. 43 – Disposizioni in materia di diritti dell'azionista e contenimento dei costi	Il Ministero dell'economia interviene in materia di gettoni di presenza nelle società cui è azionista	La disposizione appare condivisibile.
Art. 44 – Disposizioni finanziarie	Sono indicate le disposizioni finanziarie su interessi passivi e copertura.	Si tratta di disposizioni attuative.
Art. 45 – Entrata in vigore	Il decreto-legge è entrato in vigore il 5 maggio 2023, il giorno dopo la sua pubblicazione in gazzetta ufficiale.	Il decreto-legge è stato pubblicato nella gazzetta ufficiale 4 maggio 2023, n. 103.