



Dott. Giorgio Berta  
Rag. Mirella Nembrini  
Rag. Sergio Colombini  
Dott. Valerio Chignoli  
Dott.ssa Francesca Ghezzi  
Dott. Riccardo Rapelli

AI SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI

Dott.ssa Marina Asperti  
Dott.ssa Valentina Bonomi  
Dott. Massimiliano Brioschi  
Dott. Enzo Colleoni  
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz  
Dott.ssa Sabrina Durante  
Dott.ssa Francesca Gerosa  
Dott.ssa Silvia Gibillini  
Dott.ssa Alessia Gusmini  
Dott. Walter Larici  
Dott.ssa Elisa Marcandalli  
Dott. Massimo Medici  
Dott. Andrea Medolago  
Dott.ssa Susan Mossi  
Dott. Luigi Nespola  
Dott.ssa Sara Nicoli  
Dott. Franco Patti  
Dott. Massimo Restivo  
Dott.ssa Marilena Rota  
Dott.ssa Laura Santini  
Dott. Edoardo Scaini  
Rag. Elisabetta Sporchia  
Dott.ssa Clara Sterli  
Dott. Guido Tisi  
Dott.ssa Simona Vavassori  
Dott. Federico Vicari  
Dott.ssa Simona Zambetti  
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Eleonora Barca  
Dott. Luca Brevi  
Dott. Tommaso Calchi  
Dott.ssa Elena Del Bello  
Dott.ssa Jessica Gambirasio  
Dott.ssa Giulia Masula  
Dott. Daniel Vanoli

## Circolare n. 23 del 24/05/2023

### Oggetto: Decreto Legge n. 48/2023, c.d. "Decreto Lavoro"

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 04 maggio 2023 il D.L. n. 48/2023, c.d. *Decreto Lavoro*, rubricato "Misure Urgenti per l'inclusione sociale e per l'accesso al mondo del lavoro".

Le disposizioni contenute nel Decreto Legge n. 48/2023 sono in vigore dal 5 maggio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Trattandosi di Decreto Legge, le disposizioni contenute nel disposto normativo verranno rese definitive con la conversione in Legge dello stesso, entro 60 giorni dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, pertanto lo Studio si riserva di comunicare successivamente eventuali modifiche in merito.

Di seguito si offre un quadro di sintesi in riferimento ai principali interventi:

- innalzamento soglia welfare 3.000 euro;
- incremento esonero contributivo in favore dei dipendenti;
- modifica delle casuali del contratto a termine;
- fondo nuove competenze;
- semplificazione obblighi informativi per i datori di lavoro;
- modifiche in materia di sicurezza sul lavoro;
- modifica sanzioni amministrative omesso versamento ritenute;
- prestazioni occasionali (PrestO);
- misure derogatorie CIGS e contratti di espansione;
- misure agevolative assunzione dipendenti;
- riforma reddito di cittadinanza;
- supporto per la formazione ed il lavoro.

### **Innalzamento della soglia di *welfare* a 3.000 euro**

L'art. 40 del D.L. 48/2023 incrementa per l'anno 2023 ad euro 3.000 la soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

La soglia per i dipendenti che non hanno figli fiscalmente a carico rimane pari ad euro 258,23 così come previsto dall'art. 51 c. 3 del TUIR.

Rientrano nella soglia di euro 3.000 anche le somme erogate o rimborsate ai suddetti dipendenti da parte dei datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico integrato, all'energia elettrica e al gas naturale.

Il dipendente deve dichiarare al datore di lavoro il diritto di avvalersi della maggior soglia di non imponibilità indicando i codici fiscali dei figli a carico.

In riferimento a tale novità si attendono specifiche da parte dell'Agenzia delle Entrate.

### **Incremento esonero contributivo in favore dei dipendenti**

L'art. 39 del citato Decreto prevede, per i periodi paga di competenza nel periodo dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'incremento dell'esonero della quota dei contributi previdenziali (IVS) a carico dei lavoratori dipendenti. La misura dell'esonero sarà quindi pari al:

- 7 % se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di euro 1.923,00;
- 6 % se la retribuzione imponibile mensile è maggiore di euro 1.923,00 e non eccede l'importo di euro 2.692.

Tale aumento non trova applicazione sulla tredicesima mensilità che continuerà a beneficiare dello sgravio nelle misure previste dalla Legge n. 197/2022, pari al 2% o 3% a seconda dell'imponibile previdenziale.

### **Modifica delle causali del contratto a termine**

L'art. 24 del D.L. n. 48/2023 è intervenuto sulla disciplina delle causali dei contratti di lavoro a tempo determinato, modificando quanto previsto dall'art. 19 co. 1 del D.Lgs. n. 81/2015 così come modificata dal c.d. Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018).

Fatta salva la possibilità dell'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi senza indicazione di alcuna causale, in caso di stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, nonché nei casi di proroga o rinnovo (art. 21, comma 1, del D.Lgs n. 81/2015), risultava necessaria la presenza di almeno una delle seguenti causali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Dal 5 maggio 2023, giorno dell'entrata in vigore del "Decreto Lavoro", le precedenti e casuali sono state sostituite dalle seguenti:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui indicati all'articolo 51 del D. Lgs. 81/2015;

- in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti sino al 30/04/2024;
- per sostituire altri lavoratori.

In questo modo viene rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva alla quale viene demandata la definizione di causali rispondenti alle necessità di maggiore flessibilità da parte delle imprese.

Si ricorda che le novità introdotte dal Decreto Lavoro in tema di contratto a tempo determinato trovano applicazione anche nell'ipotesi di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a termine.

Infine, l'articolo 24 del Decreto in oggetto, elenca le ipotesi in cui non trovano applicazione le nuove disposizioni in tema di causali giustificative e per la quale continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima del 14/07/2018, data di entrata in vigore del c.d. Decreto Dignità (D.L. 87/2018). Nello specifico, non rientrano nella sfera applicativa:

- i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

### **Fondo nuove competenze**

Con il Decreto Lavoro vengono incrementate le risorse destinate al Fondo Nuove Competenze (FNC).

Le nuove risorse sono volte a finanziare le intese sottoscritte nel 2023 in materia di aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

### **Semplificazione degli obblighi informativi per i datori di lavoro**

L'art. 26 del Decreto Lavoro interviene modificando l'art. 1 del D.Lgs n. 152/1997 (c.d. "Decreto Trasparenza") prevedendo che l'onere informativo, relativo ad alcune fattispecie, possa essere assolto apponendo all'intero del contratto di lavoro, l'indicazione del riferimento normativo, o della contrattazione collettiva, che ne disciplina le materie.

Per questo motivo il datore di lavoro è tenuto a consegnare, o a mettere a disposizione dei lavoratori, i contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro.

La semplificazione si applica limitatamente alle seguenti informazioni: durata del periodo di prova, diritto alla formazione, durata dei congedi retribuiti e delle ferie, importo iniziale della retribuzione, programmazione dell'orario normale di lavoro, enti ed istituti ai quali vengono versati i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

Inoltre, viene precisato che l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati trova applicazione solo quando tali sistemi siano integralmente automatizzati.

In ogni caso, non è previsto l'obbligo informativo per i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

### **Modifiche in materia di sicurezza sul lavoro**

Il Decreto Lavoro interviene in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare:

- modifiche alla disciplina del medico competente: viene richiesto al datore di lavoro di provvedere alla nomina del medico competente anche laddove la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza, oltre che per gli altri casi già previsti dalla normativa. Il medico competente è tenuto a richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tenerne conto per la valutazione dell'idoneità del lavoratore. Nel caso in cui il medico competente, a causa di gravi impedimenti sia impossibilitato a svolgere i propri adempimenti, deve comunicare per iscritto il nominativo di un sostituto.
- Misure per cantieri mobili e temporanei: viene estesa ad altre categorie di soggetti, fra cui i lavoratori autonomi, l'applicazione delle misure previste per i cantieri mobili e temporanei. Con le novità introdotte, tali soggetti oltre all'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. n.81/2008, ora hanno anche l'obbligo di utilizzare "....idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV". (compresi i ponteggi).
- Verifica e utilizzo delle attrezzature da lavoro: viene estesa ai privati la funzione di verifica periodica successiva delle attrezzature di lavoro, stabilendo, dunque, che i soggetti che ricoprono il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività svolte. Si stabilisce che, chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore, acquisisca e conservi un'autodichiarazione dell'utilizzatore in merito all'avvenuta formazione e addestramento previsti per l'utilizzo.
- Controlli sulla formazione dei lavoratori: si introduce l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento per l'utilizzo idoneo e sicuro delle attrezzature professionali.
- Formazione del datore di lavoro: sono stati modificati gli artt. 73 e 87 del D.Lgs. 81/2008; si obbliga il datore di lavoro, che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ad effettuare la propria formazione e il proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature professionali in modo idoneo e sicuro. In caso di mancato adempimento del citato obbligo formativo da parte del datore di lavoro e del dirigente, si prevede l'applicazione della pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o di una ammenda di importo variabile da 2.500,00 a 6.400,00 euro.

### **Modifica sanzioni amministrative omesso versamento ritenute previdenziali**

Con il Decreto Lavoro viene mitigata la sanzione amministrativa pecuniaria per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti per un importo inferiore ad euro 10.000.

La sanzione, in precedenza fissata in un importo compreso tra euro 10.000 ed euro 50.000, viene ridotta da un minimo di una volta e mezzo l'importo omesso ad un massimo di quattro volte lo stesso importo.

Il datore di lavoro non è punibile, né soggetto alla sanzione amministrativa, se provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica di accertamento della violazione.

Per le violazioni avvenute dal 1° gennaio 2023, la notifica di accertamento della violazione deve pervenire entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità in cui è avvenuta la violazione.

### **Prestazioni Occasionali (PrestO)**

Viene previsto l'innalzamento dei limiti economici e dimensionali stabiliti per il ricorso alle prestazioni occasionali per i datori di lavoro che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. In particolare, per le aziende operanti in tali settori è elevato ad euro 15.000 il limite dei compensi annui erogabili per la totalità dei prestatori per ciascun utilizzatore. Inoltre, la norma, modifica la soglia occupazionale massima per poter ricorrere alle prestazioni occasionali, che dispone il divieto di ricorrere a tale istituto per gli utilizzatori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, stabilendo che possono ricorrervi gli utilizzatori operanti nei predetti settori che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

### **Misure derogatorie CIGS e contratti di espansione**

Il Decreto prevede, per le aziende che hanno dovuto affrontare situazioni di perdurante crisi aziendale e riorganizzazione e che, nel corso del 2022, non sono riuscite a dare completa attuazione ai piani di organizzazione e ristrutturazione originariamente previsti a causa della prolungata indisponibilità dei locali aziendali, e non per cause imputabili al datore di lavoro, la possibilità di beneficiare di un ulteriore periodo di CIGS, fino al 31.12.2023, in continuità di istanze già autorizzate.

### **Incentivo per l'assunzione di beneficiari di assegno di inclusione**

L'art. 10 del Decreto in oggetto prevede incentivi in caso di assunzione di persone beneficiarie dell'assegno di inclusione. L'incentivo è rivolto in favore di:

- datori di lavoro;
- agenzie per il lavoro;
- enti del terzo settore.

### Datori di lavoro

I datori di lavoro privati hanno diritto a richiedere l'incentivo nel caso in cui assumano persone beneficiarie dell'assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato:

- a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, o anche mediante contratto di apprendistato; è riconosciuto un esonero pari al versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico ad eccezione dei premi INAIL (nel limite massimo di importo pari ad euro 8.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi;
- a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale; è riconosciuto, un esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico ad eccezione dei premi INAIL (nel limite massimo di importo pari ad euro 4.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

Inoltre, l'esonero può essere riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

In questo caso, l'esonero è ammesso per un periodo massimo di 24 mesi complessivi, inclusi i periodi di esonero fruiti in caso di assunzione con contratto a tempo determinato.

### Condizioni

Il datore di lavoro deve:

- inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL;
- essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale (regolarità DURC) ai sensi dell'art. 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296;
- essere in regola con gli obblighi di assunzioni obbligatorie;
- rispettare la normativa europea in materia di aiuti di Stato.

L'incentivo è compatibile con le agevolazioni ad oggi in vigore per l'assunzione di giovani under 36, donne svantaggiate e disabili.

Se il datore di lavoro assume una persona in possesso dell'assegno di inclusione, quest'ultima non potrà essere licenziata nei 24 mesi successivi all'assunzione, ad eccezione del caso in cui il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo; pena la restituzione dell'incentivo fruito e maggiorato delle sanzioni civili ex art. 116 co. 8 lett. a) della L.23.12.2000 n. 388.

### Agenzie per il lavoro

Alle Agenzie per il Lavoro di cui al D.Lgs n. 276/2003, per ogni beneficiario dell'assegno di inclusione assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato, spetta un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo previsto, a condizione che l'assunzione sia avvenuta a seguito di specifica attività di mediazione, attraverso apposita piattaforma digitale.

### Enti del terzo settore

Agli enti del terzo settore per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta, viene riconosciuto un contributo pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato; la percentuale aumenta all'80% dell'intero incentivo per le assunzioni a tempo determinato o stagionale.

Il beneficio è riconosciuto ai seguenti soggetti autorizzati all'attività di intermediazione:

- enti di cui all'art. 6 co. 1 lett. e) del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- enti del terzo settore che, per Statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5 co. 1 lett. p) del DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- imprese sociali che, per Statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2 co. 1 lett. p) del DLgs. 3.7.2017 n. 112.

### **Incentivo all'occupazione giovanile**

Per le nuove assunzioni di giovani under 30, né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione (NEET), l'art. 27 del Decreto Lavoro ha previsto un incentivo pari al 60 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L'incentivo è riconosciuto a favore dei datori di lavoro privati che effettuino assunzioni di giovani a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023.

L'incentivo può essere applicato per assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti di apprendistato professionalizzante, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico. Per poter accedere all'incentivo i lavoratori neoassunti devono rispettare le seguenti condizioni:

- un'età inferiore a 30 anni;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

### Cumulabilità con gli altri incentivi

Il nuovo incentivo è cumulabile con l'esonero contributivo triennale previsto dalla legge di bilancio 2023 (di cui all'art. 1, c. 297, della Legge n. 197/2022) per l'assunzione di giovani con età inferiore ai 36 anni. Tuttavia, in caso di cumulo con altri incentivi, lo stesso viene ridotto al 20%.

### Presentazione della domanda e modalità di fruizione

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda per la fruizione dell'incentivo attraverso apposita procedura telematica. L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.

L'Istituto, entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta, comunica all'azienda l'eventuale sussistenza dell'effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo e opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante.

Il richiedente ha un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo e per comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto.

In caso di mancato rispetto dei termini di cui sopra, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

L'incentivo è riconosciuto al datore di lavoro, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

### **Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità**

Il decreto in oggetto interviene prevedendo incentivi a favore di determinati soggetto che provvedono all'assunzione di persone con disabilità al fine di valorizzare e incentivare le loro competenze professionali.

A tal fine, viene introdotto il riconoscimento di un contributo per l'assunzione previo il possesso dei seguenti requisiti:

- avere un'età inferiore a trentacinque anni;
- assunzione ai sensi della Legge n. 68/1999;
- assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- per il periodo tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023;
- per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

L'incentivo è rivolto in favore degli enti del Terzo settore, delle Organizzazioni di volontariato e delle Associazioni di promozione sociale, delle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale.

Si rimane in attesa di ulteriori indicazioni che verranno fornite entro il 1° marzo 2024, da parte del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

### **Reddito di cittadinanza e introduzione dell'assegno di inclusione**

Il D.L. 48/2023 ha istituito l'assegno di inclusione, uno strumento che permette di ottenere un sussidio che andrà a sostituire il Reddito di Cittadinanza, che sarà abolito da gennaio 2024.

L'assegno di inclusione, operativo a partire dall'1° gennaio 2024, è una misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di inserimento sociale, formazione e di politica attiva del lavoro.

La prestazione spetta ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente:

- con disabilità, come definita ai sensi del DPCM 159/2013 in materia di ISEE;
- minorenni;
- con almeno 60 anni di età.

La prestazione spetta ai nuclei familiari, che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione, siano in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- di cittadinanza, residenza e soggiorno;
- economici;



- legati ai c.d. “*beni durevoli*”.

Il beneficio economico, su base annua, si compone di:

- un’integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6.000,00 euro annui moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza (per un minimo di 480,00 euro annui). La soglia sale a 7.560,00 euro se il nucleo familiare è composto integralmente da persone di età pari o superiore a 67 anni o da tali soggetti e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;
- un’integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione concessa in locazione con contratto registrato, per un importo pari all’ammontare del canone annuo previsto dal contratto, fino a un massimo di 3.360,00 euro annui o 1.800,00 euro annui se il nucleo è composto da soggetti che si trovano nelle condizioni descritte al punto precedente.

La misura è erogata mensilmente per un periodo continuativo di 18 mesi ed è rinnovabile, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi.

### **Supporto per la formazione ed il lavoro**

L’art. 12 del DL 48/2023 introduce il supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e politiche attive del lavoro.

La misura è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari:

- occupabili, ossia di età compresa tra 18 e 59 anni;
- con un valore ISEE, in corso di validità, non superiore a 6.000,00 euro annui;
- privi dei requisiti per accedere all’assegno di inclusione.

Inoltre, il beneficio è utilizzabile dai componenti dei nuclei che percepiscono l’assegno di inclusione:

- non calcolati nella scala di equivalenza;
- e che non siano sottoposti agli obblighi derivanti dai percorsi di inclusione lavorativa ai sensi dell’art. 6 co. 4.

I requisiti richiesti dal co. 4 della norma in esame per l’accesso alla misura sono gli stessi previsti dall’art. 2 co. 2 per l’assegno di inclusione, eccezion fatta per il valore ISEE.

L’interessato è soggetto ai seguenti obblighi:

- aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, anche telematicamente, almeno ogni 90 giorni ai servizi competenti, della partecipazione a tali attività, pena la sospensione del beneficio;
- quelli previsti dall’art. 1 co. 316 della L. 197/2022 per il reddito di cittadinanza.

La partecipazione ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività dà diritto a un importo mensile di 350,00 euro erogato dall’INPS tramite bonifico mensile. L’erogazione dello



strumento per la formazione e il lavoro avviene per tutta la durata della partecipazione ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività e, comunque, per un periodo massimo di 12 mesi.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.  
Cordiali saluti.

***Studio Berta Nembrini Colombini & Associati***