

Valentina **RICCHEZZA**  
Magistrato

Rosa **DEL PRETE**  
Magistrato

Federica **PORCELLI**  
Magistrato

Gabriele **MOLINARO**  
Magistrato

COMPENDIO di  
**DIRITTO** del  
**LAVORO,**  
**SINDACALE** e  
**PREVIDENZA SOCIALE**

**XIII Edizione**  
**2024**

  
Neldiritto  
Editore

La **perdita del posto di lavoro** non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti; in tal caso, il lavoratore può essere iscritto nelle **liste di collocamento** per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Il regolamento di attuazione stabilisce le modalità di comunicazione ai centri per l'impiego, anche ai fini dell'iscrizione del lavoratore straniero nelle liste di collocamento con priorità rispetto a nuovi lavoratori extracomunitari.

Tra l'Italia ed i paesi extraeuropei possono essere stipulate intese o accordi bilaterali che prevedono che i lavoratori stranieri che intendono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale, si iscrivano in apposite liste. Il regolamento attuativo prevede che **le liste di lavoratori stranieri** che chiedono di lavorare in Italia, formate in attuazione dei predetti accordi sono compilate ed aggiornate per anno solare, distintamente per lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato e per lavoro stagionale, secondo le preferenze espresse dai lavoratori e sono tenute nell'ordine di presentazione delle domande di iscrizione.

Riguardo agli **stranieri, già soggiornanti di lungo periodo** che risiedono regolarmente in Italia da almeno cinque anni e che dimostrino di avere un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale ed un alloggio idoneo, essi possono ottenere, previo superamento di un test di conoscenza della lingua italiana, il **permesso di soggiorno U.E.**, che è a tempo indeterminato e consente lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa subordinata od autonoma, senza necessità di stipulare il contratto di soggiorno.

Per i **lavoratori italiani all'estero**, l'art. 18 del D.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 ha abrogato l'autorizzazione preventiva prevista dall'articolo 2 del decreto-legge n. 317 del 1987 per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani ed ha previsto che il contratto di lavoro dei lavoratori assunti o trasferiti all'estero debba contenere un trattamento economico-normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia, la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, la stipula di un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente, il tipo di sistemazione logistica e l'obbligo per il datore di lavoro di apprestare idonee misure in materia di sicurezza.

## **8. L'Assegno di inclusione e il Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).**

L'art. 1 del d.l. n. 48/2023, conv. con mod. dalla l. 3 luglio 2023, n. 85 (anche denominato Decreto Lavoro) ha istituito l'**Assegno di inclusione** quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli della popolazione attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di

lavoro e di politica attiva del lavoro. Tale istituto, che va a sostituire il reddito di cittadinanza, è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, avente prevalente natura assistenziale, che è stata dal legislatore condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'Assegno di inclusione si richiede all'Inps attraverso un portale informatico ed è diretto ai nuclei familiari con disabili, minori, ultrasessantenni e includenti componenti svantaggiati inseriti in programmi di cura e assistenza certificati dalla PA. Per l'accesso alla misura, è previsto, tra l'altro, che i richiedenti risiedano in Italia da almeno cinque anni, abbiano un Isee di 9.360,00 euro, un reddito familiare inferiore a 6.000,00 euro annui e non siano intestatari a qualunque titolo o non abbiano la disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o di motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., nonché di navi o imbarcazioni da diporto.

L'importo complessivo della misura può giungere fino a 6.000,00 euro l'anno, pari a 500,00 euro al mese, oltre un contributo di euro 280,00 al mese finalizzato al pagamento del canone di locazione, ove quest'ultima sia regolare. L'importo dell'assegno può arrivare sino ad euro 7.560 annui, oltre un contributo annuo di euro 1.800,00 per il canone di locazione, 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 misura viene erogata per 18 mesi e, previa sospensione di un mese, può essere rinnovata per periodi ulteriori della durata di dodici mesi.

Il legislatore ha espressamente prescritto che gli importi dell'Assegno di inclusione non possano essere utilizzati per giochi che prevedono vincite in denaro o altre utilità, per l'acquisto di sigarette, anche elettroniche, di derivati del fumo, di giochi pirotecnici e alcolici.

Sono poi contemplati percorsi di inclusione personalizzati per le donne vittime di violenza di genere.

Tali percorsi e, più in generale, i percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione sono attivati attraverso il **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa** - SIISL, che è stato istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed è realizzato dall'INPS con il precipuo fine sia, appunto, di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, sia 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 (art. 5 del d.l. n. 48/2023).

Nell'ambito del Sistema informativo opera altresì la **piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione**. Segnatamente, i beneficiari che siano anche attivabili al lavoro procedono alla registrazione sulla piattaforma e attraverso la stessa accedono a informazioni e proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal patto di servizio personalizzato e dal patto per l'inclusione.

La piattaforma è volta ad agevolare la ricerca di lavoro, l'individuazione di attività di formazione, il rafforzamento delle competenze e la partecipazione a progetti utili alla collettività, tenendo conto, da una parte, delle esperienze educative e formative e delle competenze professionali pregresse del beneficiario, e, dall'altra parte, della disponibilità di offerte di lavoro, di corsi di formazione, di progetti utili alla collettività, di tirocini e di altri interventi di politica attiva.

Il legislatore ha poi demandato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il compito di adottare uno più decreti (sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, l'INPS e l'ANPAL, di concerto con il Ministro della giustizia, con il Ministro dell'istruzione e del merito e con il Ministro dell'università e della ricerca) per la predisposizione di un piano tecnico di attivazione e interoperabilità delle piattaforme, l'individuazione delle misure specifiche a tutela degli interessati e delle modalità di accesso selettivo alle informazioni necessarie e adeguati tempi di conservazione dei dati.

Con messaggio INPS n. 25 del 3 gennaio 2024 sono state individuate le tempistiche per i pagamenti.

### **9. Le misure in materia di politiche sociali e di lavoro di cui al d.l. n. 48/2023, conv. con mod. dalla l. 3 luglio 2023, n. 85 (cd. Decreto Lavoro).**

Il d.l. n. 48/2023, conv. con mod. dalla l. 3 luglio 2023, n. 85, già richiamato, dedica il capo III agli interventi in materia di politiche sociali e di lavoro.

Tra le plurime misure adottate, meritano di essere segnalati, in questa sede, gli incentivi all'occupazione dei beneficiari dell'assegno di inclusione, dei giovani e dei disabili, nonché gli incrementi del Fondo nuove competenze di cui all'art. 88 d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv. con mod. dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e il supporto per la formazione e il lavoro.

Quanto agli **incentivi**, prettamente **contributivi**, il Decreto Lavoro ha previsto che ai datori di lavoro che assumano i beneficiari del nuovo assegno di inclusione con contratto a tempo indeterminato è riconosciuto un esonero contributivo del 100% per 12 mesi. La durata dell'esonero contributivo è innalzata a 24 mesi in caso di trasformazione di un contratto a termine. È stato tuttavia previsto anche che, nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione irrogato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro debba restituire l'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili (v. art. 10, comma 1).

Nelle ipotesi di assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale dei predetti soggetti, il datore di lavoro beneficia di uno sgravio del 50% fino ad una durata massima di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro (art. 10, comma 2).

È poi stato previsto un incentivo per i datori di lavoro che, a partire dal 1° giugno 2023 e sino alla fine dell'anno, procedano all'assunzione di giovani di età inferiore ai 30 anni che non lavorino e che non siano inseriti in corsi di studi o di formazione, registrati al programma "Iniziativa Occupazione Giovani" (cd. N.e.e.t., acronimo di *Not (engaged) in Education, Employment or Training*). In tali ipotesi lo sgravio contributivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi e, in caso di