

# *FOCUS* LAVORO

**Legge 3 luglio 2023,  
n. 85 di conversione  
del Decreto Legge  
4 maggio 2023, n. 48**

**Misure urgenti per  
l'inclusione sociale  
e l'accesso al  
mondo del lavoro**

## INDICE

• Artt. 2 e 4 – Assegno d’inclusione	3
• Art. 6 – Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa	3
• Art. 8 – Sanzioni	3
• Art. 9 – Offerte di lavoro e compatibilità con l’Assegno di inclusione	4
• Art. 10 – Incentivi	4
• Art. 12 – Supporto per la formazione e il lavoro	4
• Art. 13 – Disposizioni transitorie, finali e finanziarie	5
• Art. 14 – Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	5
• Art. 17 – Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento – PCTO	5
• Art. 19 – Fondo Nuove Competenze	5
• Art. 23 – Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali	6
• Art. 23-bis - Disposizioni urgenti in materia di stralcio dei debiti contributivi	6
• Art. 24 – Disciplina del contratto di lavoro a termine	6
• Art. 26 – Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro	7
• Art. 28-bis e 42 - Proroga dei termini in materia di lavoro agile	7
• Art. 37 – Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale	8
• Art. 39 – Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti	8
• Art. 39-bis – Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere	8
• Art. 40 – Misure fiscali per il welfare aziendale	9

## Capo I - Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa

- **Artt. 2 e 4 – Assegno d’inclusione**

Si conferma la misura dell’Assegno d’Inclusione quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. Le novità introdotte da parte della legge di conversione hanno riguardato i seguenti articoli:

[Art. 2 - Beneficiari](#)

Viene stabilito che l’Assegno d’Inclusione è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

[Art. 4 – Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio](#)

È stato previsto che la richiesta dell’erogazione del beneficio (assegno di inclusione) possa essere presentata anche presso i centri di assistenza fiscale di cui all’art. 32 del D. Lgs. n. 241/1997.

All’art. 1, comma 479 della Legge di bilancio 2020, è stato aggiunto, in fine, il seguente periodo:

A decorrere dal 1° gennaio 2024, a valere sulle risorse di cui al periodo precedente sono consentite la presentazione delle domande di Assegno di inclusione e di Supporto per la formazione e il lavoro di cui al D. L. n. 48/2023, anche attraverso i centri di assistenza fiscale in convenzione con l’INPS ai sensi dell’articolo 4, comma 1, del predetto decreto-legge, nonché le attività legate all’assistenza nella presentazione della DSU ai fini dell’ISEE affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale ai sensi dell’art. 11, comma 1, del DPCM del 5 dicembre 2013, n. 159.

- **Art. 6 – Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa**

I nuclei familiari beneficiari, sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, definito nell’ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.

Sono tenuti all’obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa di cui al presente articolo, i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura.

- **Art. 8 – Sanzioni**

La disciplina inerente alle sanzioni è rimasta pressoché invariata rispetto a quanto previsto da parte del decreto legge n. 48/2023.

Si segnala una modifica intervenuta, in sede di conversione, all’art. 8, lett. c), che introduce un’ulteriore ipotesi in cui il nucleo familiare che percepisce l’Assegno di inclusione decade dal beneficio, ossia il caso in cui “un componente del nucleo, tenuto agli obblighi inerenti al percorso di inserimento sociale non frequenta regolarmente un percorso di istruzione degli adulti di primo livello, previsto dall’art. 4, comma

1, lett. a), del DPR del 29 ottobre 2012, n. 263, o comunque funzionale all'adempimento dell'obbligo di istruzione”

- **Art. 9 – Offerte di lavoro e compatibilità con l’Assegno di inclusione**

Alla disciplina dei requisiti dell’offerta di lavoro che il soggetto percettore di assegno di inclusione deve accettare sono state apportate le seguenti modifiche.

In particolar modo, alla lettera d) del comma 1, riguardante l’ipotesi di offerta riguardante un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto, si è aggiunto che non può essere rifiutata anche quando il luogo di lavoro sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

La legge di conversione ha, inoltre, inserito all’articolo in commento il comma 1-bis che dispone quanto segue:

“Esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, non operano le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 e l’offerta va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico”.

- **Art. 10 – Incentivi**

Si conferma, in sede di conversione, l’incentivo per l’assunzione dei percettori di Assegno di Inclusione, pari all’esonero dal versamento dei contributi previdenziali di parte datoriale del 100%, esclusi i contributi INAIL e ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- **Art. 12 – Supporto per la formazione e il lavoro**

La legge di conversione ha ribadito che il Supporto per la formazione e il lavoro può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l’Assegno di inclusione che non rientrano nella scala di equivalenza e che non siano sottoposti agli obblighi di adesione ad attività formative/lavorative, ma solo se decidono di partecipare ai percorsi di cui al comma 1 dell’articolo in esame (progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate e servizio civile universale).

Al comma 3 dell’art. 12, la legge di conversione ha aggiunto che, nella richiesta che l’interessato deve effettuare sulla piattaforma SIISL, al fine di ottenere il Supporto per la formazione e il lavoro, l’interessato è tenuto a dimostrare l’iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall’articolo 4, comma 1, lettera a), del DPR del 29 ottobre 2012, n. 263 o comunque funzionali all’adempimento dell’obbligo di istruzione.

Al comma 9 dell’articolo in trattazione, viene stabilito che la mancata iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall’art. 4, comma 1, lettera a), del DPR del 29 ottobre 2012, n. 263, o comunque funzionali all’adempimento dell’obbligo di istruzione, comporta la non erogazione del beneficio, che comunque decorre dall’inizio del percorso formativo, fermo restando il periodo massimo di percezione di dodici mensilità.

- **Art. 13 – Disposizioni transitorie, finali e finanziarie**

Sono rimaste invariate le modifiche alla L. n. 197/2022 (Circolare FIPE n. 192/2022), disposte da parte del decreto, riguardanti il reddito di cittadinanza. In aggiunta, la Legge di conversione ha aggiunto un ultimo periodo al comma 313, di seguito riportato:

“Nelle ipotesi di cui al secondo periodo (ossia riguardanti i percettori del Reddito di cittadinanza che, prima della scadenza dei sette mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro) ai fini del prosieguo della percezione del Reddito di cittadinanza fino al 31 dicembre 2023, i servizi sociali, entro il suddetto termine di sette mesi e comunque non oltre il 31 ottobre 2023, comunicano all'INPS tramite la piattaforma GePI l'avvenuta presa in carico. Decorso tale termine in assenza della suddetta comunicazione, l'erogazione è sospesa e può essere riattivata, ricomprendendo le mensilità sospese, solo in esito all'avvenuta comunicazione, fermo restando il termine del 31 ottobre 2023.

## **Capo II - Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi**

- **Art. 14 – Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

Oltre alla conferma delle disposizioni introdotte dal decreto legge n. 48/2023, la legge di conversione introduce la seguente modifica all'articolo 25, comma 1 lettera e-bis), prevedendo che in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41 del d.lgs. 81/2008, è il medico competente richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;

- **Art. 17 – Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento – PCTO**

All'articolo 1, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, il 784-quater previsto dal decreto legge n. 48/2023 è stato modificato in sede di conversione prevedendo che le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza integrano il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti in PCTO, nonché ogni altro segno distintivo utile a identificare gli studenti.

## **Capo III - Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro**

- **Art. 19 – Fondo Nuove Competenze**

Vengono confermate le previsioni introdotte dal decreto legge n. 48/2023 in materia di Fondo Nuove Competenze secondo cui sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 ai sensi del comma 1 dell'articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei

lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo è finanziata parte della retribuzione oraria, nonché i contributi previdenziali e assistenziali dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

- **Art. 23 – Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali**

Vengono confermate le disposizioni contenute nel decreto legge n. 48/2023 relative alla disciplina delle sanzioni in casi di omessi versamenti delle ritenute previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'articolo 2, comma 1-bis, del citato decreto-legge n. 463 del 1983.

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

La legge di conversione in commento prevede per i soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi di cui all'articolo 1, comma 222, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, la possibilità di chiedere all'ente previdenziale, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il conteggio dei debiti annullati da saldare in soluzione unica o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31 dicembre 2023.

Tali disposizioni si applicano anche ai debiti contributivi annullati ai sensi dell'articolo 4 del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136.

- **Art. 24 – Disciplina del contratto di lavoro a termine**

In materia di disciplina del contratto a termine, viene confermato in via generale quanto previsto dal decreto legge n. 48/2023 inoltre, il novellato 21, comma 01, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevede la possibilità di apporre un termine senza l'obbligo d'indicazione di una causale entro dodici mesi massimo non solo in caso di proroga ma anche di rinnovo (fino ad un massimo di 24 mesi in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Ai fini del computo del termine di dodici mesi, previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dalle disposizioni in commento, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 48/2023 (5 maggio 2023).

Inoltre, in relazione alla disciplina operante in assenza di diverse previsioni dei contratti collettivi del limite quantitativo del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato si prevede l'esclusione dal computo:

- dei lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato;
- dei lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali

- di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

- **Art. 26 – Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro**

Vengono confermate le novità riguardanti il decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni.

In particolare, in relazione all'articolo 1 comma 5-bis, le informazioni di cui al primo comma, lettere h), i), l), m), n), o), e r)<sup>1</sup>, possono essere comunicate al lavoratore, ed il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Rispetto alla versione del decreto legge n. 48/2023 viene ricondotta all'obbligo d'informativa la lettera p)<sup>2</sup>

- **Art. 28-bis e 42 - Proroga dei termini in materia di lavoro agile**

Viene introdotta la proroga dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 il diritto al ricorso al lavoro agile da parte dei dipendenti rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022.

È prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto al ricorso al lavoro agile in subordine alla condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione per:

- i lavoratori dipendenti che abbiano almeno un figlio minore di anni 14 - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore;
- i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie

---

<sup>1</sup> h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

<sup>2</sup> p) se il rapporto di lavoro, caratterizzata da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

salvavita o, comunque, da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

#### • **Art. 37 – Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale**

Vengono confermate le disposizioni in materia di prestazione occasionale che prevedono:

- la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento;
- il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

### **Capo IV - Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale**

#### • **Art. 39 – Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**

Vengono confermate le disposizioni in materia di riduzione del cuneo fiscale. Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 30 novembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197<sup>3</sup>, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

#### • **Art. 39-bis – Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**

Per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuato nei giorni festivi. Tali disposizioni si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022 e compensa il credito

---

<sup>3</sup> L'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale in questione mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

- **Art. 40 – Misure fiscali per il welfare aziendale**

Vengono confermate le seguenti disposizioni in materia di welfare aziendale introdotte dal decreto legge n. 48/2023. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione della disposizione citata previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Il limite citato si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni suindicate.