



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

CONVERSIONE IN LEGGE
DECRETO LAVORO
(Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*” (c.d. **Decreto Lavoro**) in [Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023](#). Le disposizioni aggiuntive e modificative apportate dalla presente legge di conversione al corpo del decreto-legge n. 48/2023 (entrato in vigore il 5 maggio 2023 e sui cui contenuti originari si è riferito con [nota dell’8 maggio 2023](#)) hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione (4 luglio 2023).

SOMMARIO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO	2
1. Assegno di inclusione (artt. 2, 4, 6 e 9).....	2
2. Disciplina del contratto di lavoro a termine (art. 24)	2
3. Contratti di espansione (art. 25, comma 1- <i>bis</i>)	3
4. Semplificazioni degli obblighi informativi (art. 26, comma 1).....	3
5. Incentivi all’occupazione giovanile (art. 27, comma 5- <i>bis</i>)	4
6. Proroga del termine per il lavoro agile (artt. 28- <i>bis</i> , comma 1, e 42, comma 3- <i>bis</i>)	4
7. Lavoratori degli enti del Terzo settore e delle imprese sociali (art. 29)	4
8. Applicazione della clausola sociale al personale dei <i>contact center</i> (art. 36- <i>ter</i>)	5
9. Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)	5
10. Trattamento integrativo speciale nel settore turistico, ricettivo e termale (art. 39- <i>bis</i>)	5
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE	6
1. Stralcio dei debiti contributivi e ricostituzione della posizione assicurativa (art. 23- <i>bis</i>)	6
2. Prepensionamenti editoria (art. 25- <i>bis</i>)	6
3. Misure fiscali per il <i>welfare</i> aziendale (art. 40)	6
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	7
1. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 14)	7
2. Attività di vigilanza nella Regione siciliana (art. 16)	8
3. Rifinanziamento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (art. 18- <i>bis</i>).....	8
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPORTI	8
1. Disposizioni in materia di lavoro marittimo (art. 36, comma 1- <i>bis</i>)	8
2. Disposizioni per il settore del trasporto a fune (art. 36- <i>bis</i>).....	8

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

1. Assegno di inclusione (artt. 2, 4, 6 e 9)

Durante l'*iter* di conversione in legge, è stata ampliata la platea dei beneficiari dell'assegno di inclusione – strumento sostitutivo del reddito di cittadinanza (cd. Rdc) già abolito a decorrere dal 1° gennaio 2024 attraverso la Legge di Bilancio 2023 - estendendolo ai componenti del nucleo familiare in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla PA (art. 2).

Un altro intervento ha riguardato le donne vittime di violenza, alle quali è stata concessa la possibilità di richiedere l'adesione volontaria al percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale (art. 6, comma 5). Inoltre, è stato previsto che le stesse donne vittime di violenza costituiscano sempre un nucleo familiare a sé, anche ai fini dell'ISEE (art. 2, comma 6, lett. b-*bis*).

Per la domanda di accesso al beneficio, è stato introdotto, altresì, un canale di domanda alternativo alle modalità telematiche INPS, prevedendo la possibilità di fare domanda anche tramite i centri di assistenza fiscale, previa stipula di una convenzione con l'INPS (art. 4).

Infine, con riferimento ai genitori con figli "under 14", anche se siano legalmente separati, è stato introdotto l'obbligo di accettare l'offerta solo qualora il luogo di lavoro non ecceda la distanza di 80 km dal domicilio del soggetto o sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico (art. 9, comma 1-*bis*).

2. Disciplina del contratto di lavoro a termine (art. 24)

L'articolo 24 - modificato durante l'*iter* di conversione - ha previsto la possibilità per i contratti a termine di essere anche rinnovati, oltreché prorogati, liberamente nei primi 12 mesi, dunque senza necessità di doversi apporre la causale (cd. acausali). È stato, inoltre, specificato che, ai fini del computo dei 12 mesi, si terrà conto solo dei contratti stipulati dalla data di entrata in vigore del decreto legge, ovvero dal 5 maggio 2023.

Pertanto, ferma restando la possibilità di stipulare contratti cd. acausali di durata non superiore a 12 mesi, anche per effetto di proroga e/o di rinnovo, la disposizione prevede che l'individuazione delle condizioni legittimanti l'apposizione al contratto di un termine superiore a 12 mesi e non eccedente i 24, sia rimessa:

- stabilmente, ai casi previsti nei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ex articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- solo in assenza di previsioni in materia nei contratti collettivi applicati in azienda e fino al 30 aprile 2024, alle parti individuali per soddisfare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Si ricorda che rimane sempre consentito sottoscrivere contratti a tempo determinato per sostituire altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Riguardo, infine, alla disciplina del lavoro in somministrazione, in modifica dell'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, è stato previsto che i lavoratori somministrati assunti in apprendistato, in mobilità, soggetti disoccupati che godano da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ex DM 17 ottobre 2017, sono esclusi dal limite di contingentamento previsto per il personale in somministrazione.

3. Contratti di espansione (art. 25, comma 1-bis)

L'articolo 25, comma 1-bis – introdotto durante l'*iter* di conversione - aumenta le risorse stanziare per l'anno 2026, da 48,4 a 68,4 milioni di euro, attingendo dal Fondo sociale per occupazione e formazione ex articolo 18, comma 1, lett. a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4. Semplificazioni degli obblighi informativi (art. 26, comma 1)

L'articolo 26, comma 1, stabilisce che l'onere informativo gravante sul datore di lavoro nei confronti dei lavoratori introdotto dal decreto legislativo n. 104 del 2022 (cd. Decreto Trasparenza), che ha modificato ed integrato il decreto legislativo n. 152 del 1997, si consideri adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Si ricorda che, sempre in un'ottica di semplificazione, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Nel corso dell'*iter* di conversione, è stato, tuttavia, previsto che l'onere informativo non si ritiene assolto nelle suddette modalità per quanto concerne la lettera p) dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero qualora il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e non preveda un orario normale di lavoro programmato. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore circa:

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

5. Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27, comma 5-bis)

Con l'articolo 27, comma 5-bis, - introdotto durante l'*iter* di conversione - sono state riviste le coperture per l'esonero contributivo volto all'assunzione dei cd. NEET (giovani che non abbiano ancora compiuto 30 anni, non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione), valutando oneri derivanti pari a:

- 24,4 milioni di euro per il 2023 a valere sul Programma operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020;
- 61,3 milioni di euro per l'anno 2024 a valere sul Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;
- 9,9 milioni di euro per l'anno 2026, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica.

Con decreto adottato dall'ANPAL si provvede alla ripartizione regionale delle risorse. Al riguardo, si ricorda la prevista soppressione dell'ANPAL disposta dal decreto-legge n. 75 del 2023 e il passaggio delle competenze al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

6. Proroga del termine per il lavoro agile (artt. 28-bis, comma 1, e 42, comma 3-bis)

L'articolo 42, comma 3-bis - introdotto durante l'*iter* di conversione - ha prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto al lavoro agile (cd. *smart working*) per alcune categorie di lavoratori del settore privato previste all'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B, e nello specifico:

- per i genitori di figli minori di 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con la natura della prestazione e che l'altro genitore non sia beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavori;
- per i lavoratori che, in base all'accertamento del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell'età o dell'immunodepressione derivante da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità (cd. fragili). Anche in tal caso la mansione deve essere compatibile con l'attività lavorativa.

L'articolo 28-bis, comma 1 - parimenti introdotto durante l'*iter* di conversione - ha prorogato al 30 settembre 2023, per i lavoratori sia pubblici che privati, il diritto al lavoro agile qualora affetti da gravi patologie individuate dal decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, previsto all'articolo 1, comma 306, della legge n. 197 del 2022.

7. Lavoratori degli enti del Terzo settore e delle imprese sociali (art. 29)

Con riferimento all'estensione del parametro della differenza retributiva per i lavoratori degli enti del Terzo settore e delle imprese sociali, l'articolo 29 - modificato durante l'*iter* di conversione - stabilisce, in modifica del codice del Terzo settore di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, che in presenza di comprovate esigenze attinenti alla

necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, il rapporto è stabilito in 1 a 12, in luogo del rapporto 1 a 8 di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 117 del 2017.

Inoltre, in materia di divieto di distribuzione anche indiretta di risorse a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, nella parte in cui si prevede che le retribuzioni e i compensi non possono superare il 40% della retribuzione prevista dal CCNL, vengono fatte salve le comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale e non solo quelle previste alle lettere b), g) e h), di cui all'articolo 5, comma 1, decreto legislativo n. 117 del 2017.

Le medesime previsioni sono state disciplinate per le imprese sociali di cui al decreto legislativo n. 112 del 2017.

8. Applicazione della clausola sociale al personale dei *contact center* (art. 36-ter)

La disposizione - introdotta durante l'*iter* di conversione - ha disposto che, nel passaggio dal mercato tutelato al mercato dei Servizi a tutele graduali (STG) e successivamente al mercato libero, secondo le procedure di cui all'articolo 1, comma 60-*bis*, della legge n. 124 del 2017, nel settore dei *contact center* è applicato l'obbligo dell'utilizzo della clausola sociale nel rispetto di quanto previsto all'articolo 1, comma 10, legge n. 11 del 2016 e dal CCNL TLC in materia di cambio di appalto.

9. Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)

Con l'articolo 37 - modificato durante l'*iter* di conversione - è stata introdotta la possibilità di acquistare il cd. "Libretto Famiglia" da parte di persone fisiche e società sportive di cui alla legge n. 91 del 1981, presso le rivendite di generi di monopolio (tabaccherie), oltreché presso gli sportelli postali, per il pagamento delle prestazioni occasionali per piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione, assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, nonché per l'insegnamento privato supplementare.

Mentre, per quanto riguarda il compenso dei prestatori, gli stessi possono riscuoterlo dopo 15 giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, anche presso le rivendite di generi di monopolio (tabaccherie), oltreché presso gli sportelli postali.

10. Trattamento integrativo speciale nel settore turistico, ricettivo e termale (art. 39-*bis*)

La disposizione - introdotta durante l'*iter* di conversione - ha previsto che, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte

in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo n. 66 del 2003, effettuato nei giorni festivi.

I destinatari della suddetta misura sono i lavoratori che, nel periodo di imposta 2022, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Il datore di lavoro provvederà al riconoscimento del trattamento integrativo speciale, su richiesta del lavoratore che attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022, che recupererà mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 241 del 1997.

A copertura della predetta misura, sono stanziati 54,7 milioni per l'anno 2023.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE

1. Stralcio dei debiti contributivi e ricostituzione della posizione assicurativa (art. 23-bis)

L'articolo 23-bis – introdotto durante l'*iter* di conversione - prevede che gli iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli e professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi dalla Legge di bilancio 2023, possano chiedere all'INPS il riconteggio degli stessi ai fini della ricostituzione della posizione previdenziale.

Il pagamento potrà essere effettuato in un'unica soluzione o in rate mensili entro il 31 dicembre 2023 e può riguardare non solo le cartelle di importo fino a 1.000 euro cancellate dalla Legge di bilancio, ma anche i debiti contributivi oggetto della precedente rottamazione di cui all'articolo 4 del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136.

L'intervento, attuabile nel rispetto della prescrizione contributiva, è diretto ad evitare scoperture di tipo pensionistico.

2. Prepensionamenti editoria (art. 25-bis)

L'articolo 25-bis – introdotto durante l'*iter* di conversione - autorizza risorse aggiuntive pari a 1,2 milioni per il 2023, 4 milioni per ciascun anno dal 2024 al 2027 e 2,8 milioni per il 2028 per sostenere l'accesso anticipato alla pensione per i giornalisti professionisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI) dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale.

3. Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)

Confermata la disposizione che, in deroga all'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, innalza da 258,23 euro a 3.000 euro il valore dei beni ceduti e dei

servizi prestati ai lavoratori dipendenti che non concorrono alla formazione del reddito, ricomprendendo in tale limite anche le somme erogate o rimborsate agli stessi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il limite così determinato si applica esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati.

Per attestare il possesso del requisito in questione, la norma stabilisce, in capo al lavoratore, l'onere di indicare al proprio datore di lavoro il codice fiscale dei figli.

È previsto che, al fine di poter attuare la misura in esame, il datore di lavoro debba inviare alle RSU aziendali, se presenti, una apposita informativa.

Resta ferma la regola per cui il superamento del tetto di 3.000 euro comporta la tassazione dell'intero importo e non solo dell'eccedenza.

Nel corso dell'*iter* di conversione, la stima degli oneri per l'anno 2023, inizialmente prevista in 142,2 milioni di euro, è stata modificata in 332,2 milioni di euro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 14)

L'articolo 14, comma 1, lettera a-*bis*) - introdotta durante l'*iter* di conversione in legge - prevede che tutti gli obblighi prevenzionali previsti a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali si intendono assolti con l'effettuazione della valutazione congiunta dei rischi, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili.

Parzialmente modificata anche la lettera c) del comma 1, che, si ricorda, interveniva sull'articolo 25 del Testo unico, prevedendo l'obbligo, per il medico competente, di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro. Nella nuova formulazione della norma, si rafforza il concetto, prevedendo che, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva, il medico competente debba richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne debba valutare il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

Viene, infine, introdotta la nuova lettera h-*bis*) che modifica l'articolo 98, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008 al fine di rafforzare e meglio specificare i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Tra i titoli cui tali soggetti devono essere in possesso viene, infatti, aggiunta la laurea conseguita in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, della classe L/SNT/4 (*Cfr.* decreto del Ministro della sanità 17 gennaio 1997, n. 58, e decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 19 febbraio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 119 del 25 maggio 2009).

2. Attività di vigilanza nella Regione siciliana (art. 16)

Con l'articolo 16 - modificato durante l'*iter* di conversione in legge - è stato limitato l'ambito di intervento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nello svolgimento dell'attività di polizia giudiziaria alla sola Regione siciliana (rispetto alla precedente previsione che contemplava anche le Province autonome di Trento e di Bolzano).

3. Rifinanziamento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (art. 18-bis)

L'articolo 18-bis - introdotto durante l'*iter* di conversione in legge - incrementa di 5 milioni di euro, per l'anno 2023, il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (*cfr.* articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPORTI

1. Disposizioni in materia di lavoro marittimo (art. 36, comma 1-bis)

L'articolo 36, comma 1-bis - introdotto durante l'*iter* di conversione in legge - al fine di incrementare la sicurezza del trasporto marittimo, istituisce, nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, un fondo con una dotazione di 1 milione di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026, destinato all'erogazione di contributi alle imprese armatoriali per la formazione iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di coperta, macchine, cucina e camera.

Con successivo decreto interministeriale, saranno definite le modalità di presentazione delle domande del contributo, i criteri di selezione, le spese ammissibili, le modalità di erogazione del contributo, di verifica, controllo e rendicontazione delle spese, nonché le cause di decadenza e revoca. I contributi saranno assegnati alle compagnie armatoriali con decreto del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti, sulla base delle attività di formazione rendicontate, ivi comprese le spese per le relative certificazioni, in caso di assunzione di almeno il 60% del personale formato.

2. Disposizioni per il settore del trasporto a fune (art. 36-bis)

L'articolo 36-bis - introdotto durante l'*iter* di conversione in legge - specifica che la locuzione «*Personale addetto ai trasporti di persone e di merci*», di cui alla voce n. 8 della tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, recante la lista delle occupazioni richiedenti un lavoro discontinuo o di semplice attesa, alle quali non si applica la durata massima normale dell'orario di lavoro di 8 ore giornaliere e 48 ore settimanali, stabilito dall'articolo 1 del R.D. n. 692 del 1923, si interpreta nel senso di includere i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono le seguenti mansioni: addetti alla sorveglianza; meccanici ed elettricisti specializzati;

preparatori di piste sia con mezzo meccanico (battipista) che manuale; addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato; conduttori di cabina; agenti abilitati di pedana e di impianto ad ammorsamento automatico; personale addetto alle casse; personale addetto ai rapporti con la clientela; personale addetto al soccorso; guardapiste; posteggiatori; spalatori di neve; addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.