

NOTA ESPLICATIVA

Conversione in legge del DL Lavoro

Si fa seguito alla [comunicazione Ance del 5 maggio 2023](#) per informare che è stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 153/2023, la legge n. 85/2023 di conversione, con modificazioni, del DL Lavoro (DL n. 48/2023).

Si riportano di seguito le principali novità introdotte in sede di conversione rispetto a quanto già analizzato nella citata comunicazione Ance.

Beneficiari dell'Assegno di inclusione (articolo 2)

Viene in particolare riformulato il comma 1 prevedendo che l'Assegno di inclusione (istituito a decorrere dal 1° gennaio 2024) è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al DPCM n. 159/2013, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età ovvero dei componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio (articolo 4)

In particolare, è modificato il comma 1 con la previsione che la richiesta dell'Assegno di inclusione può essere presentata anche presso i centri di assistenza fiscale di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 241/1997, previa stipula di una convenzione con l'INPS.

E' altresì aggiunto il comma 1-bis che modifica l'articolo 1, comma 479, della n.160/2019, prevedendo che a decorrere dal 1° gennaio 2024 sono consentite la presentazione delle domande di Assegno di inclusione e di Supporto per la formazione e il lavoro anche attraverso i predetti centri di assistenza fiscale in convenzione con l'INPS, nonché le attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU ai fini dell'ISEE affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale.

Viene quindi innovato il comma 5, con la precisazione che, nell'ambito della valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione, effettuata dai servizi sociali, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni, attivabili al lavoro sono tenuti agli obblighi richiamati dall'art. 6, comma 4 (obbligo di adesione e 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).

Vengono quindi richiamati i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 6, comma 7, in ordine all'avvio presso gli stessi dei predetti componenti del nucleo familiare per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato e per l'aggiornamento, ogni novanta giorni, della propria posizione.

Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIIISL (articolo 5)

Viene integrato il comma 2 che prevede che nell'ambito del Sistema informativo opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione. I beneficiari della misura attivabili al lavoro, attraverso la registrazione sulla piattaforma, 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.

Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa (articolo 6)

In particolare, viene innovato il comma 10, con la previsione che, con decreto del Ministro del lavoro, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono approvate le linee guida per la costruzione di Reti di servizi connessi all'attuazione dell'Assegno di inclusione.

Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare (articolo 8)

Viene innovato il comma 6, lettera c), secondo cui il nucleo familiare che percepisce l'Assegno di inclusione decade dal beneficio se un componente del nucleo, tenuto agli obblighi di cui all'articolo 6, non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nelle quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato, ovvero non frequenta regolarmente un percorso di istruzione degli adulti di primo livello, previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263, o comunque funzionale all'adempimento dell'obbligo di istruzione.

Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione (articolo 9)

In ordine alle caratteristiche dell'offerta di lavoro viene modificata la lettera d), la legge di conversione in esame aggiunge il parametro secondo cui il luogo di lavoro *“sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico”*.

E' altresì aggiunto il comma 1-bis che prevede che 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 (il riferimento a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale) 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.

Supporto per la formazione e il lavoro (articolo 12)

Viene innovato il comma 2 e si prevede che il Supporto per la formazione e il lavoro (istituito a decorrere dal 1° settembre 2023) è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.

Il Supporto per la formazione e il lavoro può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione che decidono di partecipare ai percorsi richiamati al comma 1 pur non essendo sottoposti agli obblighi di cui all'art. 6, comma 4, purché non siano calcolati nella scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4.

Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il Reddito di cittadinanza e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

È altresì modificato il comma 3 secondo cui l'interessato chiede di accedere al Supporto per la formazione e il lavoro con le modalità telematiche di cui all'articolo 4 e il relativo percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma di cui all'articolo 5, attraverso l'invio automatico ai servizi per il lavoro competenti. Nella richiesta, 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 regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263, o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione, oltreché a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e ad autorizzare espressamente la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 276/2003, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 150/2015.

Le modalità di trasmissione delle informazioni concernenti la frequenza dei suddetti percorsi possono essere definite nell'ambito dei decreti ministeriali di cui all'articolo 5, comma 3.

Viene quindi modificato il comma 4 inerente i requisiti del richiedente con il riferimento alla soglia del reddito familiare di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, come definita ai fini dell'ISEE.

È altresì modificato il comma 5 con la previsione che la convocazione per la stipula del patto di servizio personalizzato del richiedente da parte del competente servizio per il lavoro può essere effettuata con le modalità richiamate dall'articolo 6, comma 5-ter.

Viene altresì innovato il comma 7 ai sensi del quale la partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio attraverso la piattaforma digitale di cui all'articolo 5, alle attività previste per l'attivazione nel mondo del lavoro, determina l'accesso per l'interessato a un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro. Tale importo è erogato per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di dodici mensilità. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile da parte dell'INPS.

E' quindi innovato il comma 9 con la previsione che la mancata iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al DPR n. 263/2012, 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 previsto dal suddetto comma 7.

Viene infine inserito il comma 13-bis ai sensi del quale le province autonome di Trento e di Bolzano possono provvedere all'erogazione di servizi destinati ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro nell'ambito della propria competenza legislativa e della relativa potestà amministrativa.

Disposizioni per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano (articolo 12-bis)

Viene inserito l'art. 12-bis secondo cui le disposizioni del decreto in argomento si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale n. 3/2001.

Le province autonome di Trento e di Bolzano possono provvedere all'erogazione di servizi destinati ai beneficiari dell'Assegno di inclusione nell'ambito della propria competenza legislativa e della relativa potestà amministrativa e possono altresì prevedere misure aventi finalità analoghe a quelle dell'Assegno di inclusione adottate e finanziate secondo i propri ordinamenti e comunicate al Ministero del lavoro, affinché le stesse non siano computate ai fini dell'accesso all'Assegno, della sua quantificazione e del suo mantenimento.

Disposizioni transitorie, finali e finanziarie (articolo 13)

Viene in particolare modificato il comma 8 con la previsione che, ai fini dell'erogazione del beneficio economico dell'Assegno di inclusione e dei relativi incentivi è autorizzata la spesa complessiva di 5.660,8 milioni di euro per l'anno 2024, 5.882,5 milioni di euro per l'anno 2025, 5.761,5 milioni di euro per l'anno 2026, 5.930,9 milioni di euro per l'anno 2027, 5.981,2 milioni di euro per l'anno 2028, 6.044,1 milioni di euro per l'anno 2029, 6.099,5 milioni di euro per l'anno 2030, 6.166,5 milioni di euro per l'anno 2031, 6.236,5 milioni di euro per l'anno 2032 e 6.308,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033, ripartita nei limiti di spesa previsti nel comma stesso.

Modifiche al T.U. sicurezza (articolo 14)

L'articolo 14, recante *Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in sede di conversione, ha subito alcune modifiche.

Si segnala, in particolare, la nuova stesura dell'articolo 25, comma 1, del D. Lgs. n. 81/08 sugli obblighi del medico competente. Tale medico, **in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva** di cui all'articolo 41, 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.

Un'altra modifica riguarda i requisiti professionali dei coordinatori per la sicurezza, che sono stati ampliati.

All'articolo 17, il capoverso 784-quater, primo periodo, è stato integrato. 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 nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, **nonché ogni altro segno distintivo utile a identificare gli studenti**. L'integrazione al documento di valutazione dei rischi è fornita all'istituzione scolastica ed è allegata alla Convenzione concernente l'alternanza scuola lavoro.

Si specifica che l'Ance ha seguito l'iter di conversione con grande attenzione ed ha contrastato, in modo efficace, alcune proposte di modifica alla normativa in materia di sicurezza, la cui approvazione avrebbe comportato, per le imprese del settore edili, conseguenze negative.

Condivisione dati enti privati e pubblici con l'INL (articolo 15)

In via preliminare, si ricorda che l'articolo 15 del DL Lavoro prevede che gli enti privati e pubblici condividano gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'INL.

Le informazioni suddette sono rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva. A tal fine, la legge di conversione prevede la stipulazione di una apposita convenzione, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL Lavoro (ossia il 4 luglio 2023), tra la Guardia di finanza e l'INL.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali (articolo 23)

Si ricorda che l'articolo 23 ha modificato la disciplina delle sanzioni amministrative previste in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, nel caso in cui l'importo omesso non sia superiore a 10.000 mila euro annui (sanzione amministrativa pecuniaria *"da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso"*, anziché *"da euro 10.000 a euro 50.000"* come previsto in precedenza). La norma modificata è il comma 1-bis dell'articolo 2 del DL n. 463/1983.

È stato inoltre precisato che per le violazioni riferite agli omessi versamenti delle ritenute ai sensi della norma sopra citata, per i periodi dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Contratto di lavoro a termine e somministrazione (articolo 24)

Viene prevista la possibilità di **rinnovare liberamente il contratto a termine nei primi dodici mesi**, come già previsto in caso di proroga, e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, come da ultimo modificato dal DL Lavoro.

Inoltre, viene disposto che, ai fini del computo del termine di dodici mesi in caso di primo contratto, proroga e rinnovo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto (ossia il 5 maggio 2023).

Con riferimento al numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, si prevede che il limite quantitativo percentuale non si applichi ai lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità 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 e 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.

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (articolo 26)

Per opportuna conoscenza, con riferimento alle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, si segnala che, in seguito alle modifiche apportate all'articolo 26 del DL Lavoro dalla legge di conversione in esame, le informazioni, di cui alla lettera p), comma 1, d.lgs. n. 152/1997, relative al rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevede un orario normale di lavoro programmato, non potranno essere comunicate al lavoratore con il mero rinvio al riferimento normativo o del contratto collettivo che ne disciplina le materie e dovranno quindi essere oggetto di informazione dettagliata.

Proroga del lavoro agile per alcune categorie di lavoratori (articoli 28-bis e 42 del DL Lavoro)

La legge di conversione in esame è stato introdotto l'articolo 28-bis che dispone la proroga dei termini di cui al comma 306, dell'articolo 1, della legge di Bilancio 2023.

Nel dettaglio, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal [decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022](#), il datore di lavoro assicura, **fino al 30 settembre 2023**, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

All'articolo 42 è stato introdotto il comma 3-bis che ha prorogato i termini di cui dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge n. 24/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 52/2022, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B.

In particolare, viene prorogato **al 31 dicembre 2023** il diritto a svolgere la prestazione in modalità agile per:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, 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 sono più 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 salvavita o comunque da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

Si segnala inoltre che il Ministero del lavoro, [con comunicato del 4 luglio 2023](#), ha informato che le comunicazioni in materia di lavoro agile devono essere trasmesse mediante la compilazione dei template aggiornati, seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Lavoro Agile".

Per quanto non riportato, si rinvia al testo della legge di conversione n. 85/2023

Si fa riserva di predisporre un documento riepilogativo delle principali novità introdotte dal DL lavoro, così come modificato dalla citata legge di conversione.