



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

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 Nespoli  
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. 31 del 27/07/2023**

#### **Oggetto: Approvazione Legge di Conversione Decreto Lavoro**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023, la Legge n. 85 del 3 luglio 2023 di conversione, con modificazioni, del DL n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”.

Le disposizioni contenute nella Legge n. 85/2023 sono in vigore dal 4 luglio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito le modifiche introdotte dalla conversione del decreto e le conferme dei temi di maggior rilievo.

**Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro**

**ACBMember**

[www.acbgroup.com](http://www.acbgroup.com)

**Bergamo**  
Via Giuseppe Mazzini, 4  
24128 Bergamo  
T +39 035 2286999  
F +39 035 216380

**Grumello del Monte**  
Piazzetta Rota Don Geremia, 18  
24064 Grumello del Monte (BG)  
T +39 035 832026  
F +39 035 4420936

**Treviglio**  
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G  
24047 Treviglio (BG)  
T +39 0363 419330  
F +39 0363 594558

**Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | [info@studiobnc.it](mailto:info@studiobnc.it) | [studiobnc.it](http://studiobnc.it)**

ARTICOLO	CONTENUTO
<p><b>Articoli 1-9; 11</b></p>	<p><b>Assegno di inclusione</b></p> <p>Una delle principali novità introdotte dal Decreto Lavoro e confermate in sede di conversione in Legge, riguarda l'introduzione, a partire dal 1° gennaio 2024, dell'assegno di inclusione quale misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale.</p> <p>Si tratta di uno strumento che permette di ottenere un sussidio che andrà a sostituire il Reddito di Cittadinanza.</p> <p>Contestualmente, saranno rimodulati i parametri della scala di equivalenza rispetto ai requisiti che devono essere rispettati dal nucleo familiare, ai fini ISEE per poter accedere al beneficio.</p> <p>Il beneficio economico è riconosciuto ai nuclei familiari con almeno un componente riconducibile ad una delle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. con disabilità;</li> <li>2. minorenni;</li> <li>3. con almeno 60 anni di età;</li> <li>4. in condizione di svantaggio;</li> </ol> <p>inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.</p> <p>È possibile richiedere l'assegno presso i centri di assistenza fiscale, previa stipula di una convenzione con l'INPS che verifica il possesso dei requisiti e delle condizioni di spettanza.</p> <p>Inoltre, viene ampliato il divieto di utilizzo della Carta di inclusione per l'acquisto di: sigarette anche elettroniche, derivati del fumo, giochi pirotecnici e prodotti alcolici.</p> <p>In riferimento al percorso di inclusione lavorativa, sono esclusi dall'obbligo di adesione e dalla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché dalle misure di politica attiva, comunque denominate, anche i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.</p> <p>Infine, in riferimento alle offerte di lavoro che il componente del nucleo familiare percettore dell'Assegno di inclusione deve accettare è previsto che nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, non opera la previsione che impone di accettare rapporti di lavoro a tempo indeterminato, senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale. L'offerta va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio</p>

	<p>del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.</p> <p>Se l'offerta riguarda un rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, va accettata qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.</p>
<p><b>Articolo 12</b></p>	<p><b>Supporto per la formazione e il lavoro</b></p> <p>La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha confermato l'entrata in vigore del supporto per la formazione e il lavoro a decorrere dal 1° settembre 2023. I soggetti beneficiari sono le singole persone dei nuclei familiari che percepiscono l'Assegno di Inclusione, che decidono di partecipare ai percorsi di politiche attive per il lavoro, anche se esclusi dall'obbligo di aderire a percorsi personalizzati di inclusione sociale e lavorativa.</p> <p>Si sottolinea che la mancata iscrizione a percorsi di istruzione per adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione, ove non già assolto, comporta la non erogazione del beneficio.</p> <p>Il beneficio decorre dall'inizio del percorso formativo e può essere riconosciuto per il periodo massimo di 12 mesi.</p>
<p><b>Articolo 13</b></p>	<p><b>Modifiche disciplina RDC</b></p> <p>Per l'anno 2023 rimane confermata la possibilità di beneficiare del reddito di cittadinanza, tuttavia, sarà abolito e sostituito dal 1° gennaio 2024 dall'assegno di inclusione.</p> <p>In sede di conversione è stata introdotta una modifica che riguarda i percettori del reddito di cittadinanza presi in carico dai servizi sociali. In particolare, sono esclusi dal limite massimo di sette mensilità di percezione del Rdc per il 2023 coloro che, prima della scadenza dei sette mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali come soggetti non attivabili al lavoro.</p>
<p><b>Articolo 14</b></p>	<p><b>Rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro</b></p> <p>La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha introdotto nuove modifiche al D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p>In particolare, viene precisato che l'obbligo in capo al medico competente di richiedere al lavoratore una copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata all'atto della risoluzione del precedente rapporto di lavoro, ai fini del rilascio del parere di idoneità, si applica al momento della visita medica preventiva (in fase di assunzione o preassuntiva), salvo che sia oggettivamente impossibile recuperare la documentazione.</p> <p>Inoltre, viene introdotta una modifica alla disciplina sulla valutazione dei rischi strutturali degli edifici delle istituzioni scolastiche e sull'individuazione delle</p>

	<p>misure necessarie a prevenirli. In particolare, si prevede che gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e manutenzione dei predetti edifici si intendono adempiuti con lo svolgimento della valutazione dei rischi da effettuarsi in via congiunta con il dirigente dell'istituzione scolastica e con la conseguente programmazione degli interventi necessari, nel limite delle risorse disponibili.</p> <p>Infine, viene inserito il diploma di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro tra i titoli di studio che possono concorrere a soddisfare i requisiti di istruzione e di esperienza lavorativa posti sia per il coordinatore per la progettazione sia per il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, nell'ambito della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili.</p>
<p><b>Articolo 23</b></p>	<p><b>Sanzioni amministrative per omesso versamento di ritenute previdenziali</b></p> <p>È stata confermata la mitigazione della sanzione amministrativa pecuniaria per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del dipendente, per importi non superiori ad euro 10.000. La sanzione viene ridotta a una volta e mezzo l'importo omesso fino ad un massimo di quattro volte lo stesso importo. Non è punibile, né soggetto a sanzione amministrativa, il datore di lavoro che provveda al versamento degli importi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica di accertamento della violazione.</p> <p>Il comma 2 stabilisce che la notifica di accertamento dell'illecito amministrativo, per le violazioni avvenute dal 1° gennaio 2023, deve pervenire entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità in cui è avvenuta la violazione.</p>
<p><b>Articolo 24</b></p>	<p><b>Contratto a tempo determinato</b></p> <p>La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha introdotto ulteriori modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato contenuta nel Decreto Legislativo 81/2015 e 87/2018.</p> <p>Viene parificato il regime dei rinnovi a quello delle proroghe in merito all'applicazione delle causali giustificatrici, infatti le modifiche prevedono l'esclusione dell'obbligo di indicazione della causale anche per i rinnovi, a condizione che il rapporto abbia complessivamente una durata inferiore a dodici mesi. Alla luce della nuova previsione, il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi senza l'apposizione di causali giustificatrici. Si ricorda che decorsi i primi dodici mesi, è consentito prorogare o rinnovare il rapporto di lavoro solo in presenza di una delle causali giustificatrici, previste dal Decreto Lavoro, di seguito riportate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui indicati all'articolo 51 del D. Lgs. 81/2015;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- in sostituzione di altri lavoratori.</li> </ul> <p>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.</p> <p>È stata prevista una "clausola di salvaguardia" ai fini del computo dei dodici mesi per i quali la norma non prevede l'indicazione delle causali. Nei primi 12 mesi di durata del rapporto di lavoro acausale, si dovranno tenere in considerazione i soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del D.L. 48/2023. Eventuali contratti stipulati fra le parti antecedentemente a tale data sono neutralizzati ai fini del computo dei dodici mesi; pertanto, le medesime parti potranno stipulare un nuovo contratto a tempo determinato senza causale, anche se la durata complessiva dei rapporti è superiore a dodici mesi. Tale clausola non incide sulla durata massima complessiva dei rapporti a termine, che rimane confermata in 24 mesi.</p>
<p><b>Articolo 24</b></p>	<p><b>Limiti quantitativi somministrazione di lavoro</b></p> <p>La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha modificato l'articolo 31, c. 1 del D.Lgs n. 81/2015 nella parte in cui prevedeva i limiti quantitativi di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing). Infatti, la normativa prevede che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.</p> <p>La conversione del Decreto Lavoro interviene escludendo dal limite quantitativo del 20% i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratti di apprendistato; inoltre, precisa che da tale limite sono altresì esclusi i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie di lavoratori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. iscritti alle liste di mobilità assunti a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi, ai sensi dell'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991;</li> <li>2. soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;</li> <li>3. i lavoratori c.d. svantaggiati o molto svantaggiati.</li> </ol> <p>L'obiettivo è quello di incentivare l'utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p>
<p><b>Articolo 28-bis</b></p>	<p><b>Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato</b></p>

	<p>Viene prorogata al 30 settembre 2023 la possibilità di ricorrere al lavoro agile per i lavoratori del settore privato considerati “soggetti fragili”, ovvero affetti dalle patologie e condizioni di cui al Decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022. Si precisa che, per tali soggetti, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l’applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.</p>
<p><b>Articolo 39-bis</b></p>	<p><b>Detassazione lavoro notturno e festivo per il settore turistico-alberghiero</b></p> <p>La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha introdotto ex novo, limitatamente al periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, a favore dei lavoratori del comparto del turismo inclusi gli stabilimenti termali, il riconoscimento di un trattamento integrativo speciale esente ai fini fiscali, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per lavoro notturno e lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi. La misura in esame è riservata ai lavoratori con un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 40.000 nel periodo d’imposta 2022. I lavoratori dovranno presentare richiesta al datore di lavoro attestando per iscritto l’importo del reddito di lavoro dipendente nell’anno 2022. I datori di lavoro erogheranno il trattamento integrativo speciale e recupereranno l’importo mediante compensazione nel modello F24.</p>
<p><b>Articolo 40</b></p>	<p><b>Limite di esenzione di euro 3.000 per i fringe benefits ai dipendenti con figli</b></p> <p>La Legge di conversione del Decreto Lavoro, in deroga all’art. 51, c. 3 del TUIR, ha confermato la disciplina in materia di fringe benefits incrementando per il 2023 la soglia di non imponibilità, sia ai fini fiscali che previdenziali, ad euro 3.000 annui, che possono essere erogati a dipendenti con figli fiscalmente a carico.</p> <p>Entro il limite indicato possono essere incluse anche le somme anticipate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.</p> <p>La soglia di esenzione 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 per i beni ceduti e i servizi prestati.</p> <p>Per poter beneficiare dell’esenzione, il dipendente deve dichiarare al datore di lavoro il diritto di avvalersi della maggior soglia di non imponibilità indicando i codici fiscali dei figli fiscalmente a carico per l’anno 2023, ai sensi dell’art.12, comma 2 del TUIR.</p> <p>Inoltre, è onere del datore di lavoro provvedere ad avvisare le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti (RSA o RSU).</p>

**Articolo 42  
comma 3-bis**

**Proroga del lavoro agile per i lavoratori con figli minori di 14 anni e altre categorie di lavoratori**

Per i soli lavoratori del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, è prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali, a condizione che le caratteristiche della prestazione siano compatibili con la modalità di lavoro agile e che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o non lavoratore. Il termine è prorogato alla medesima data, e alle medesime condizioni, anche per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, maggiormente esposti al rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in base a valutazioni dei medici competenti, in ragione di età o condizioni di rischio derivanti da immunodepressione, esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

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

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