



DECRETO LAVORO 2023 - DL 04/05/2023, N. 48

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 04 maggio 2023 il DL 4 maggio 2023 n. 48, cosiddetto Decreto Lavoro 2023, che introduce, con decorrenza immediata, una serie di misure a sostegno del reddito dei lavoratori e di revisione di alcuni istituti di diritto del lavoro di particolare interesse per le imprese.

Nello studio che segue sono esposte in maniera dettagliata le misure di maggiore interesse.

1

ART. 1 - ASSEGNO DI INCLUSIONE

E' istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di 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.

Il beneficio economico sarà pari a 6.000 euro annui (ovvero 7.560 euro annui 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) moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza e spetterà per 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi previa sospensione di almeno un mese. La percezione di lavoro dipendente o autonomo è compatibile con la misura entro il limite massimo di 3.000 euro lordi. Contestualmente viene istituito, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.

I nuclei familiari beneficiari dell'assegno per l'inclusione, una volta sottoscritto il Patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, da cui sono esclusi i pensionati, gli ultrasessantenni e i disabili. Il beneficiario è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia durata non inferiore ad un mese e, se part-time, un orario pari almeno al 60% dell'orario a tempo pieno e con una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi e che sia, alternativamente:

- a tempo indeterminato, su tutto il territorio nazionale;
- a tempo determinato, anche in somministrazione, se il luogo di lavoro non dista oltre 80 km dal domicilio.

ART. 10 - INCENTIVI PER ASSUNZIONI E TRASFORMAZIONI

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno per l'inclusione è riconosciuto un incentivo per un periodo pari a:

- 24 mesi in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o apprendistato, entro il tetto massimo pari a 8.000 euro. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero antecedenti alla trasformazione;
- al massimo 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, nella misura del 50% entro il tetto massimo pari 4.000 euro.

Nel caso di licenziamento del lavoratore effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

ART. 12 - SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, è istituito, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro,



mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunemente denominate.

Il supporto per la formazione e il lavoro sarà utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione. L'attivazione dei beneficiari può prevedere l'adesione ai percorsi previsti dal Programma nazionale GOL, valorizzando, accanto alla formazione, anche i servizi al lavoro come richiesto dall'Associazione.

Previa dichiarazione di immediata disponibilità e stipula di un patto di servizio personalizzato, i beneficiari ricevono per un periodo massimo di dodici mensilità un'indennità di partecipazione alle misure di attivazione pari ad un importo mensile di 350 €.

ART. 22 - MAGGIORAZIONE ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Viene previsto che la specifica maggiorazione dell'assegno unico universale prevista per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, spetta anche per i minori appartenenti a nuclei ove al momento della presentazione della domanda, è presente un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto. La maggiorazione viene riconosciuta per un periodo di 5 anni successivi all'evento.

ART. 23 - OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Il Decreto ridimensiona le sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali apportando modifiche all'art. 2, c. 1-bis, del DL 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla L. 11 novembre 1983, n. 638. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, la sanzione amministrativa pecuniaria da applicare può variare da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Nella precedente versione la sanzione da applicare era individuata nella misura da euro 10.000 a euro 50.000.

ART. 25 - CONTRATTO DI ESPANSIONE

Viene previsto fino al 31 dicembre 2023 al fine di consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, la possibilità di stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale per rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. La misura viene riconosciuta per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi. Resta confermato il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.

ART. 27 - INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI GIOVANI

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, dietro apposita domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani che:

- non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
- non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio giovani, anche nella sua misura prevista fino al 31 dicembre 2023, e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.



ART. 28 - INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA'

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità, viene istituito un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del terzo settore per le assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 di soggetti disabili di età inferiore a trentacinque anni, assunti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023. Le modalità di ammissione, quantificazione e erogazione del contributo andranno definiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per la disabilità con apposito decreto.

ART. 39 - ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

La riduzione dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti opera sugli stipendi che vanno dal 1° luglio al 30 novembre 2023 (esclusa la tredicesima mensilità) e va ad aggiungersi alla precedente riduzione, pertanto, il taglio è elevato da 2 a 6 punti per i redditi fino a 35.000 euro e da 3 a 7 punti per i redditi che non superano i 25 mila euro.

ART. 40 - FRINGE BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

Il Decreto Lavoro riconosce ai soli lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, l'innalzamento del limite di esenzione fiscale da 258,23 a 3.000 euro, per il solo anno 2023, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati agli stessi.

Tra i beni e servizi ceduti che non concorrono alla formazione del reddito rientrano anche le utenze domestiche relative ad acqua, luce e gas. Per il riconoscimento dei nuovi importi il dipendente dichiara al datore di lavoro il codice fiscale dei propri figli.

Resta ferma l'applicazione del limite di euro 258,23 previsto dall'articolo 51, comma 3, del 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 indicate in precedenza.