

Pavia, il 25/05/2023  
studiozetti.it

## Circolare n. 2 / 2023

### Decreto Legge n. 43 del 4 Maggio 2023 (Decreto Lavoro 2023)

Gentile Cliente,  
Nella presente circolare si riepilogano i vari provvedimenti introdotti dal Governo previsti in tema di lavoro.

#### ASSEGNO DI INCLUSIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito 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.

L'Assegno di inclusione è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a Euro 8.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

#### MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Viene modificata la sanzione amministrativa per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali: «da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso».

Per le violazioni riferite ai periodi di omissione 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.

#### DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

Con l'Articolo 24 vengono modificate le causali applicabili sui rinnovi e sulle proroghe contrattuali per i rapporti di lavoro superiori ai 12 mesi ed inferiori ai 24 mesi.

Le nuove causali sono così suddivise:

- a) Casi previsti dai contratti collettivi di cui all'Art. 51 del D. Lgs. 81/2015, ovvero dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- b) Esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuata dalle parti entro il 30 Aprile 2024;
- c) Sostituzione di altri lavoratori

**Pavia, il 25/05/2023**  
studiozetti.it

## **INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE**

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'articolo 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1 giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, di cui al comma 5 per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, a fornire una specifica comunicazione in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

## **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA PER ECCEZIONALI CAUSE DI CRISI AZIENDALE E RIORGANIZZAZIONE**

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto ed in via eccezionale, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria fino al 31 Dicembre 2023. Ciò al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisite dai lavoratori dipendenti dell'azienda stessa.

I trattamenti sono riconosciuti nel limite di spesa di 13 milioni di euro per l'anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l'anno 2024.

## **ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI**

Il decreto lavoro 2023 prevede l'innalzamento dal 2 al 6 per cento, dell'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità). L'esenzione è innalzata al 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di Euro 1.923.

L'aumento riguarda i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità), mentre per le mensilità di paga fino a giugno 2023 continueranno a valere le percentuali di esonero così come previsto nell'ultima Legge di Bilancio.

## **MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE**

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, 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, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro

**Pavia, il 25/05/2023**

studiozetti.it

per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

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 indicate nel comma 1. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori informazioni e chiarimenti per analizzare al meglio e nello specifico quanto sopra riportato.

Cordiali saluti.

**STUDIO ZETTI**

Marco Zetti

