

Conversione del Decreto Lavoro, principali disposizioni

Il decreto legge n.48/2023 recante “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”, meglio conosciuto come Decreto Lavoro è stato convertito in nella Legge 3 luglio 2023 n. 85. Diverse sono state le modifiche introdotte in fare di conversione, conosciamole più da vicino e, soprattutto, scopriamo da quando saranno operative.

In breve ecco le principali disposizioni contenute nella Legge 85/2023.

Assegno di inclusione

A decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituito l'assegno di inclusione, riconosciuto in favore dei nuclei familiari in cui vi sia almeno un soggetto minorenne o avente almeno 60 anni di età o disabile o in condizione di svantaggio e inserito in programma di cura e assistenza dei servizi socio sanitari territoriali certificato dalla pubblica amministrazione. Tale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale è condizionata al possesso di requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno, alla prova dei mezzi sulla base dell'ISEE, alla situazione reddituale del beneficiario e del suo nucleo familiare e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Supporto per la formazione e il lavoro

A decorrere dal 1° settembre 2023 entra in vigore il supporto per la formazione e il lavoro, ovvero una misura di attivazione al lavoro che prevede la partecipazione a progetti formativi e di accompagnamento al lavoro, o comunque di politica attiva. Nelle misure del Supporto rientrano anche il servizio civile universale ed i progetti utili alla collettività in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il comune di residenza, compatibilmente con le altre attività del beneficiario. Tale misura è prevista per ogni singolo componente del nucleo familiare con età compresa tra i 18 e i 59 anni. Nuclei familiari con un valore dell'ISEE non superiore a euro 6.000 annui. Il Supporto per la formazione e il lavoro non è compatibile 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 involontaria.

Reddito di cittadinanza

Addio al reddito di cittadinanza a partire dal 31 dicembre 2023, con l'arrivo dell'assegno di inclusione. Operativa fino al 31 dicembre 2023 una disciplina transitoria relativa alle modalità e ai tempi di fruizione del reddito e della pensione di cittadinanza e all'applicazione del sistema sanzionatorio penale.

Assegno unico universale

Con effetto dal 1° giugno 2023, ai genitori vedovi è stata estesa la maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari, con figli a carico fino a 21 anni di età, in cui entrambi i genitori siano occupati. È prevista una nuova maggiorazione di 30 euro a figlio, rispetto a quelle già presenti, per i figli orfani. È una misura legata al valore dell'ISEE, all'aumentare dell'ISEE, la maggiorazione diminuirà progressivamente.

Nuove indicazioni per i contratti a termine

Dal 5 maggio 2023, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, è prevista la possibilità di stipulare contratti di durata superiore ma non oltre 24 mesi. Tale eccezione è ammissibile solo in presenza di tali condizioni:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività;
- **esigenze di sostituzione** di altri lavoratori;
- **esigenze connesse a incrementi** temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Contributo assunzione giovani NEET

Per i giovani Not [engaged] in Education, Employment or Training (NEET) sono previsti dei contributi. Per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani NEET, conosciuti anche come “persone inattive”, al di sotto dei 30 anni, registrati al PON "Iniziativa Occupazione Giovani", viene riconosciuto ai datori di lavoro privati un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 12 mesi.

Smart working

Con la legge di conversione del cd Decreto Lavoro sono stati prorogati i termini per il lavoro agile sia per i lavoratori fragili che per genitori di under 14. Per entrambi la scadenza ordinaria era prevista al 30 giugno scorso, in fase di conversione tali termini sono stati prorogati fino al 30 settembre 2023 del diritto al lavoro agile per i lavoratori del settore privato e pubblico definiti fragili e fino al 31 dicembre 2023 per i lavoratori genitori di under 14 per il solo settore privato. Per tali categorie di lavoro, l'accesso al lavoro agile non richiede la predisposizione di un accordo individuale.

Nel Decreto Lavoro, in sede di conversione in legge, è stato inserito il nuovo comma 3 bis che proroga **fino al prossimo 31 dicembre 2023**, il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per i soli lavoratori dipendenti del settore privato:

- che abbiano almeno un figlio, minore di anni 14,
- 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.

L'art. 42 prevede anche la proroga del lavoro agile, sino al 31 dicembre 2023, anche per quei lavoratori dipendenti che un'apposita certificazione medica individua come più esposti a rischio di contagio da Covid per via dell'età o perché immunodepressi in quanto affetti da patologie oncologiche, sottoposti a terapie salvavita e, più in generale, coinvolti in una situazione di maggiore rischio.

Per tali soggetti, il diritto viene garantito, in base all'accertamento del medico competente solo qualora l'attività svolta possa essere eseguibile in modalità agile.

Taglio cuneo fiscale

Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, è aumentata di 4 punti la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Questa misura comporta, quindi, un aumento degli stipendi dal 1° luglio. Tale taglio porterà a una riduzione complessiva: del 7% per i lavoratori con redditi fino a 25 mila euro (con una ipotesi di aumento in busta di circa 70-80 euro) e del 6% per quelli con redditi fino a 35 mila euro (con un'ipotesi di aumento in busta paga di circa 90-100 euro mensili).

Come si legge all'articolo 39 del provvedimento: "Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche". La tredicesima è esclusa dagli aumenti dovuti al taglio del cuneo.

Novità in materia di Fringe benefit

Sono stati introdotti dei benefici per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico. Per il periodo d'imposta 2023 viene incrementato da 258,23 euro a 3.000,00 euro il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo e delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

L'articolo 40 del Decreto Legge n. 48/2023 prevede che il lavoratore dipendente dichiari al datore di lavoro di aver diritto ad accedere alla soglia di 3.000 euro, indicando il codice fiscale dei figli a carico. Tale beneficio spetta anche in relazione ai figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, purché siano fiscalmente a carico. Per i lavoratori dipendenti senza figli resta fermo il regime generale di esenzione ordinaria di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR, secondo cui non concorre a formare il reddito del dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta

Ricordiamo che i figli sono considerati fiscalmente a carico se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito pari o inferiore a 4 mila euro, mentre se superano i 24 anni sono a carico dei genitori solo se hanno percepito un reddito pari o inferiore a 2.840,51 euro.

Per tale beneficio non è prevista alcuna regola riguardo le tempistiche per l'erogazione. Il riconoscimento dei fringe benefit, infatti, è legato a scelte aziendali: è il datore di lavoro a decidere se, quando e a chi erogare beni o servizi a titolo premiale o di incentivo, così come il relativo importo. La norma introdotta con il Decreto Lavoro non prevede dunque un diritto generalizzato ai fringe benefit per i lavoratori con figli, ma incrementa esclusivamente la soglia di non imponibilità ai fini fiscali e contributivi. La scelta finale è quindi del datore di lavoro, che potrà erogare i fringe benefit su base individuale anche solo ad alcuni dei propri lavoratori.

Per conoscere tutte le modifiche apportate al decreto lavoro si allega la legge di conversione.

La Segreteria Nazionale