

Decreto Lavoro 2023: principali novità in sintesi

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 10 Maggio 2023

Vediamo le principali novità del decreto lavoro 2023:

- tempo determinato con causali più ampie
- sgravi per nuove assunzioni
- le nuove modalità di rateazione dei contributi omessi
- dal Reddito di Cittadinanza all'inclusione sociale
- la riduzione del cuneo fiscale 2023
- l'esenzione dei fringe benefit ai soli lavoratori
- i voucher lavoro...

L'introduzione del **Decreto Lavoro, D.L. n. 48/2023**, è destinata a modificare notevolmente il quadro normativo in materia di lavoro; analizziamo le più importanti novità contenute all'interno del testo di legge.

Con la pubblicazione in [Gazzetta Ufficiale n. 103 di maggio 2023](#), è entrato ufficialmente in vigore il Decreto Legge n. 48 del 5 maggio 2023, con il quale si introducono "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e per l'accesso al mondo del lavoro*".

Tale Decreto Legge, voluto fortemente dal Governo, dovrà essere convertito con Legge entro 60 giorni dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale; ad ogni modo, sebbene ci sia il rischio di modifiche in sede di conversione, è bene analizzare i punti salienti della riforma, destinata comunque a incidere notevolmente sullo scenario del mondo del lavoro italiano.



Decreto Lavoro 2023: le principali novità

Novità per l'inclusione sociale

Tra le principali novità contenute, è bene innanzitutto segnalare quelle direttamente collegate con il nome del Decreto stesso, ossia "*misure per l'inclusione sociale*": è stato infatti inserita all'interno del Decreto l'istituzione dell'**Assegno di inclusione**, ossia uno strumento che permette di ottenere – per le famiglie con ISEE inferiore a 9.360 euro – un sussidio speculare (ma non identico) a quello previsto dal **Reddito di Cittadinanza**, che verrà da quest'ultimo sostituito a partire da gennaio 2024; l'abolizione del Reddito di Cittadinanza porterà con sé l'obbligo lavorativo per coloro i quali rientrano in condizioni di occupabilità.

Il Decreto va oltre, introducendo anche dei supporti per la formazione e il lavoro per coloro i quali abbiano un'età compresa tra 18 e 59 anni e facciano parte di un nucleo familiare con ISEE inferiore o uguale a 6.000 euro annui e che al contempo non abbiano i requisiti per accedere all'Assegno di Inclusione. Bisogna fare però anche una precisazione: l'assegno di inclusione non è destinato solamente alle famiglie con ISEE fino a 9.360 euro, ma tale importo di ISEE può essere anche più alto laddove siano presenti all'interno del nucleo familiare figli minori oppure soggetti fragili, quali disabili e over 60.

Cuneo fiscale in diminuzione per tutto il 2023

Tra le altre misure inserite all'interno del Decreto Lavoro si segnala una diminuzione del cuneo fiscale per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2023; tale diminuzione sarà pari al 4% per la generalità dei lavoratori dipendenti grazie ad un esonero parziale dei contributi previdenziali a loro carico; c'è da segnalare però che **il taglio del cuneo è superiore per i lavoratori con un reddito fino a 35mila euro**; infatti:

- **se il reddito del lavoratore arriva fino a 25.000 euro, la retribuzione imponibile sarà esonerata dal 7% della contribuzione previdenziale** a carico del lavoratore medesimo;
- **se il reddito arriva fino a 35.000 €, allora l'esonero sarà pari al 6%**

Fringe benefit esentasse estesi, ma solo per lavoratori genitori

Tra le novità contenute all'interno del Decreto Lavoro si segnala una modifica per quanto riguarda la tassazione sui fringe benefit erogati ai lavoratori dipendenti, questione sulla quale si è particolarmente dibattuto fin dallo scorso anno, durante il quale il Governo aveva inserito una estensione transitoria alla non imponibilità fino a 3.000 euro di elargizioni in fringe benefit corrisposte ai dipendenti.

NDR. [Per la normativa 2022 in tema di fringe benefit e welfare aziendale clicca qui](#)

Con il D.L. n. 48/2023 è stata innalzata anche per tutto l'anno d'imposta 2023 la soglia dei fringe benefit esenti, che è pari a 3.000 euro ma **solamente per i lavoratori dipendenti che abbiano a carico dei figli**. Per tutti gli altri, continueranno a valere le regole previgenti.

Voucher lavoro

Con le novità di recente apportate, è stato notevolmente aumentato l'importo massimo per l'utilizzo dei voucher lavoro, che diviene ora di 15mila euro; inoltre è aumentata anche la soglia di dipendenti assunti a tempo indeterminato per potervi accedere, la quale passa dai precedenti 10 dipendenti a tempo indeterminato agli attuali 25; ma attenzione, perché tale soglia di 25 dipendenti a tempo indeterminato vale solamente per gli utilizzatori che operano nei settori di congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi di divertimento.

Contributi omessi e rateazione dei debiti contributivi

L'articolo 23 del Decreto lavoro 2023 prevede che **il contribuente che abbia omesso ritenute previdenziali**, sia sanzionato non più con una sanzione compresa tra 10.000 e 50.000 €, bensì con **una sanzione che sarà parametrata al valore delle ritenute omesse**, e potrà andare **da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo che non è stato versato**.

Riguardo ai **debiti contributivi**, il Decreto lavoro ha operato una estensione per permettere di dilazionare con tempi più ampi quanto è necessario versare; in particolar modo, **i tempi massimi di**

dilazione non saranno più 24 mesi, bensì 60 mesi.

Tempo determinato con causali più ampie

Come noto, il *Decreto dignità* ha previsto delle [causali per la sottoscrizione di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato](#) molto più stringenti che in passato; in particolar modo, se è necessario sottoscrivere un contratto di lavoro a termine superiore a 12 mesi, e fino al limite massimo di 24 mesi previsto dalla normativa, è necessario che sussistano esigenze tecniche, produttive o organizzative.

Il Decreto Lavoro apporta delle modifiche anche relativamente a questo aspetto: è prevista la possibilità che il **contratto di lavoro dipendente a tempo determinato sia superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi** laddove la causale sia prevista dal CCNL, oppure sia dettata da esigenze economiche e organizzative dell'impresa. Inoltre, sarà possibile assumere a tempo determinato tra i 12 e i 24 mesi anche nel caso in cui sia necessario sostituire lavoratori assenti.

Pertanto con la novella introdotta, a partire dal 5 maggio 2023 **è possibile sottoscrivere contratti di lavoro a termine avvalendosi di specifiche condizioni demandate ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali**, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le quali permetteranno di eccedere rispetto al periodo di 12 mesi previsto dalla normativa in termini di contratto di lavoro a termine senza necessità di specifiche causali.

Sgravi per nuove assunzioni

Vengono introdotti degli incentivi alle assunzioni per enti e organizzazioni per assumere lavoratori con disabilità, se questi sono assunti tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023; ancora, per i datori di lavoro che assumono percettori di Assegno di Inclusione è previsto l'esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali per i primi 12 mesi.

Non da ultimo, si ricorda che per i datori di lavoro che assumono giovani NEET con meno di trent'anni, iscritti al programma Incentivo Occupazione Giovani, il contributo spettante sarà pari al 60% della retribuzione per 12 mesi, che potrà comunque essere cumulabile con altre misure attualmente in vigore.

Sicurezza sul lavoro estesa anche al comparto scuola

Infine si segnalano novità per quanto riguarda le regole di salute e sicurezza sul lavoro, allo scopo di tutelare contro tali eventi anche gli studenti e i lavoratori della scuola, prevedendo il risarcimento per gli infortuni mortali nei confronti dei giovani che si trovino in alternanza scuola-lavoro.

A cura di Antonella Madia

Mercoledì 10 Maggio 2023