

# Il Decreto lavoro 2023 in Gazzetta Ufficiale

Pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 103 del 4 maggio 2023 il [decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48](#), recante: «*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*».

[Link al testo del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48,](#)

recante: «*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*». Pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 103 del 4 maggio 2023 e in vigore dal 5 maggio 2023

[Link al testo delle relazioni \(illustrativa e tecnica\)](#)

[allegate al disegno di legge \(A.S. 685\)](#), recante:

«*Conversione in legge del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*».

Attraverso il [decreto-legge](#), in vigore dal 5 maggio 2023, si istituisce dal primo gennaio 2024 “l’**assegno di inclusione**” riservato alle famiglie con minori o disabili oppure con un componente di oltre i 60 anni di età e il “**supporto per la formazione e il lavoro**” per le persone in età da lavoro (18-59 anni) mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive, già dal primo settembre 2023.

Previsto un **taglio del cuneo fiscale** per i lavoratori subordinati a basso reddito per il periodo di paga luglio–novembre 2023: fino a 6 punti per i redditi tra i 25mila e i 35 mila euro (tre volte di più di quanto previsto

fino ad oggi) e 7 punti per i redditi sotto i 25mila euro (dagli attuali 3).

Il provvedimento fra le diverse misure racchiude poi norme per aumentare tutele e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche in riferimento agli ambienti scolastici e ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. Il [decreto-legge](#) consente **l'accesso alla maggiorazione dell'Assegno Unico Universale per i genitori vedovi**, introduce semplificazioni amministrative e incrementa il Fondo Nuove Competenze a sostegno dei percorsi di aggiornamento dei lavoratori.

Per **contrastare il fenomeno dei NEET** è previsto un incentivo per la loro assunzione a tempo indeterminato con contratti siglati tra il primo giugno e la fine del 2023, cumulabile con altri incentivi. Parimenti si è disposta l'istituzione di un Fondo per riconoscere un contributo a enti del Terzo Settore, organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e Onlus che assumano o abbiano assunto, con contratto a tempo indeterminato, *under 35* con disabilità tra il primo agosto 2022 e il 31 dicembre 2023.

Tra le varie misure introdotte dal cd. [Decreto Lavoro 2023](#), si segnala quanto disposto:

- all'articolo 23 (***Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali***), che mitiga la sanzione amministrativa da irrogare in caso di **omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo fino a euro 10.000 annui, decorsi tre mesi dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.**

Il (*previgente*) regime sanzionatorio per l'omesso versamento

delle ritenute di cui all'articolo 2, comma 1-*bis*, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, prevede:

- per importi superiori a 10.000 euro la reclusione fino a 3 anni e una multa fino a 1.032;
- per importi fino a 10.000 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.

La questione è stata di recente portata all'attenzione della Corte Costituzionale da parte del giudice del lavoro di Verbania che ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale, per contrarietà all'art. 3 della Costituzione, dell'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 8 del 2016, che ha modificato l'art. 2, comma 1-*bis*, del decreto-legge n. 463 del 1983, convertito dalla legge 638 del 1983, nella parte in cui punisce l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.

In particolare, **al comma 1**, si modifica l'articolo 2, comma 1-*bis*, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 1° novembre 1983, n. 638, in base al quale – se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui – si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000, **sostituendo a tale ultima previsione la sanzione amministrativa da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo.**

La natura punitiva della sanzione amministrativa permette l'equiparazione della sanzione amministrativa a quella penale, **con conseguente applicazione del principio della retroattività in bonam partem** (articolo 2, comma 2, c.p.).

Per effetto dell'introduzione della norma, sotto il profilo sanzionatorio, più mite, si potrà pertanto procedere direttamente all'irrogazione della sanzione così come

rimodulata dalla novella legislativa (*iura novit curia*), restando valido il procedimento di notifica delle diffide già operata dall'Istituto.

Nell'ipotesi di avvenuto pagamento, nella misura ridotta e con le modalità contemplate dall'articolo 16 della legge n. 689 del 1981, **antecedentemente** all'entrata in vigore della norma sanzionatoria amministrativa più favorevole, **il rapporto deve ritenersi esaurito, con conseguente impossibilità di applicare la novella legislativa.**

Inoltre, al comma 2, **«per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023»**, si prevede che l'accertamento della violazione possa essere notificato al responsabile **entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto della violazione**, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n.689 (secondo il quale «*Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dal!' accertamento*»).

- all'articolo 24 (***Disciplina del contratto di lavoro a termine***), che modifica l'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, mantenendo la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato senza il bisogno di giustificarne le ragioni in caso di durata non superiore a 12 mesi, inserendo tuttavia, modifiche alle causali che **giustificano l'apposizione di un termine superiore**, comunque non eccedente i 24 mesi. In particolare, l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, e non eccedente i 24 mesi, è giustificata dalle ragioni

tecniche, organizzative e produttive, che potranno essere riconosciute dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

**In assenza di disposizioni della contrattazione collettiva, e comunque entro il limite temporale massimo del 30 aprile 2024, la proroga potrà avvenire per sole ragioni tecniche, organizzative e produttive.**

Infine, si prevede quale ultima condizione che può giustificare l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, e comunque non eccedente i 24 mesi, l'esigenza di sostituire altri lavoratori.

La disposizione conferma, nell'eventualità di una durata ulteriore, nel limite massimo complessivo di 36 mesi, l'attuale previsione del passaggio innanzi ai competenti servizi ispettivi del lavoro o, in alternativa, ad una delle sedi delle commissioni di certificazione, per accertare la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive, che richiedono la necessità dell'ulteriore periodo o la previsione iniziale di un contratto a tempo determinato oltre i 24 mesi, ed entro il limite massimo di 36.

Infine, si esclude l'applicazione delle norme del nuovo comma 1 dell' articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81 **ai contratti stipulati dalle PP.AA**, nonché ai contratti di lavoro stipulati dalle università private, anche straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito,

con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96).

- all'articolo 40 (***Misure fiscali per il welfare aziendale***), che dispone per i soli **lavoratori dipendenti con figli**, l'innalzamento per il 2023 ad euro 3.000 del valore dei beni ceduti e dei servizi **che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR**. Prevede, al comma 1, **un limite massimo di esenzione pari ad euro 3.000** esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli **per i quali ricorrono le condizioni reddituali di cui all'art. 12, comma 2, del TUIR**. A tal riguardo si rileva che l'articolo 12, comma 2, del TUIR prevede, per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, una soglia reddituale di 4.000 euro.

Nello stesso comma 1, al secondo periodo, si stabilisce, comunque, che l'applicazione del limite più elevato di 3.000 euro **è subordinata alla previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti**.

Al comma 2 si precisa che, per i beni ceduti e i servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti che non si trovano nelle condizioni per poter fruire del limite più elevato di cui al comma 1, **resta ferma l'applicazione dell'art. 51, comma 3, del TUIR, che prevede l'esclusione dalla tassazione dei beni ceduti e dei servizi prestati entro il limite di 258,23 euro**.

Inoltre, ai fini dell'applicazione del limite più elevato di euro 3.000, il comma 3 prevede che il lavoratore dipendente dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto comunicando il codice fiscale dei figli. Infine, si segnala che la norma allegata, in coerenza con la disposizione prevista a regime di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR, produce un effetto di

detassazione non solo ai fini dell'imposizione ordinaria IRPEF, ma anche in relazione all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nell'ipotesi di erogazione dei premi di risultato in beni e servizi. Inoltre, torna utile evidenziare che, qualora il valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate ecceda il limite complessivo di 3.000 euro previsto dal comma 1, resta ferma l'applicazione dell'art. 51, comma 3, seconda parte del terzo periodo, del TUIR, per cui, secondo quanto previsto da quest'ultima disposizione, detto valore complessivo concorre interamente a formare il reddito.