

Circolare n.4: D.L. n. 48/2023 convertito in legge n. 85/2023

Sommario

SINTESI.....	1
LEGGE 85/2023	1
ARTT. DA 1 A 13 – ASSEGNO DI INCLUSIONE.....	1
ART. 14 INCENTIVI IN MATERIA DI SICUREZZA, INFORTUNI E CONTROLLI ISPETTIVI	3
ART. 23 SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI	3
ART. 24 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TERMINE	4
ART. 26 SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI	4
ART. 27 INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE	5
ART. 18 INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ.....	5
ART. 28-BIS PROROGA SMART WORKING	6
ART. 37 PRESTAZIONI OCCASIONALI	6
ART. 39 TAGLIO DEL CUNEO FISCALE	6
ART. 40 MISURE FISCALE PER IL WELFARE AZIENDALE	7
SINTESI PRINCIPALI NOVITÀ E DECORRENZA.....	7
SCHEMA	7

Sintesi

La legge di conversione del decreto Lavoro, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, contempla molteplici disposizioni con decorrenze diversificate. Il nuovo assegno di inclusione, che andrà a sostituire il reddito di cittadinanza, sarà operativo dal 1° gennaio 2024, mentre a decorrere dal 1° settembre 2023 partirà il supporto per la formazione e il lavoro. Sono, invece, in vigore dal 5 maggio 2023 le nuove causali per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi. È valido solo per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'aumento del taglio del cuneo fiscale di 4 punti percentuali, mentre per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 è prevista una detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Legge 85/2023

Artt. da 1 a 13 – Assegno di inclusione

L'assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta, ai nuclei familiari in cui sono presenti disabili, minorenni o con almeno 60 anni ovvero in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

Requisiti di cittadinanza:

- Essere cittadino dell'Unione europea o familiare di cittadino dell'Unione europea che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno dell'Unione europea per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale (di cui al D.Lgs. n. 251/2007);

- avere la residenza in Italia per almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 anni in modo continuativo, rispetto al momento della presentazione della domanda;

Requisiti economici:

- un ISEE non superiore a 9.360 euro;
- un reddito familiare inferiore 6.000 euro annui (elevato a 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 la scala di equivalenza (di cui al comma 4);
- un patrimonio immobiliare, calcolato ai fini ISEE, non superiore a 30.000 euro (non si tiene conto della casa di abitazione purché abbia un valore ai fini IMU non superiore a euro 150.000);
- un patrimonio mobiliare, come definito ai fini dell'ISEE, non superiore a 6.000 euro. Tale limite è elevato di 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni minorenni successivo al secondo. Detti massimali sono ulteriormente incrementati di 5.000 euro per ogni componente in condizione di disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini dell'ISEE, presente nel nucleo familiare;

Requisiti relativi al tenore di vita, nessun componente:

- deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi precedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;
- deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto nonché di aeromobili di ogni genere.

Ai fini della fruizione del beneficio, il beneficiario dell'assegno di inclusione non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, e non essere stato condannato in via definitiva. Non ha diritto all'assegno di inclusione il nucleo familiare in cui un componente risulta disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della procedura di cui all' articolo 7 della Legge n. 604/1966.

IMPORTO

Come stabilito dall'art. 3, l'importo massimo dell'assegno di inclusione è **pari a 6.000 euro annui, elevato a 7.560 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, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4.

PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO

I nuclei familiari beneficiari dell'assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa.

Nell'ambito del percorso personalizzato può essere previsto l'impegno alla partecipazione a progetti utili alla collettività, a titolarità dei comuni o di altre amministrazioni pubbliche a tale fine convenzionate con i comuni, 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

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

All'art. 10 si riconosce 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 - **l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. Tale esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo 24 mesi

Art. 14 Incentivi in materia di sicurezza, infortuni e controlli ispettivi

- si introduce l'obbligo di nominare il "medico competente" ogni volta che è richiesto dalla valutazione dei rischi;
- si prevede che, nel caso di edifici utilizzati da istituzioni scolastiche statali, gli obblighi in materia di sicurezza a carico delle amministrazioni si intendono assolti con lo svolgimento della valutazione dei rischi strutturali degli edifici da effettuarsi in via congiunta con il dirigente dell'istituzione scolastica, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili;
- si stabilisce che il medico competente, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva, deve richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;
- si prevede il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;
- si dispone che il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari, provveda alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Art. 23 Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

Si stabilisce che, per omissioni non superiori a **10.000 euro**, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (ante modifica, era prevista una sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro).

Viene inoltre stabilito che per le violazioni riferite agli omessi versamenti delle ritenute previdenziali e assistenziali, per i periodi dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione. termine temporale per la notifica dell'illecito amministrativo in oggetto. Assunzione di giovani nel secondo semestre 2023

Art. 24 Modifiche alla disciplina dei contratti a termine

art. 24, commi 1, 1-bis e 1-ter, modifica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nel settore privato.

In primo luogo, si interviene sull'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, riscrivendo le causali necessarie per l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, compresi quelli in somministrazione.

Più in particolare, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, a seguito dell'intervento normativo, i contratti di lavoro a tempo determinato possono avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- per esigenze previste dai contratti collettivi;
- in assenza delle previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Viene poi previsto che la specificazione delle causali, oltre che in caso di proroga, è necessaria anche in caso di rinnovo.

Intervenendo inoltre sull'art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015, viene disposto che il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi.

Sia per le proroghe sia per i rinnovi, ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio.

Art. 26 Semplificazione degli obblighi informativi

L'art. 26 interviene sul D.Lgs. n. 152/1997, semplificando gli oneri informativi posti in capo al datore di lavoro e relativi:

- alle informazioni sul rapporto di lavoro;
- all'impiego di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Con riferimento alle informazioni sul rapporto di lavoro, si prevede che possono ritenersi adempiuti anche con la sola indicazione del riferimento normativo e/o del contratto collettivo (anche aziendale) gli obblighi informativi di cui alle lettere h), i), l), m), n), o) e r) del comma 1 del D.Lgs. n. 152/1997 relativi a:

- durata del periodo di prova;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le condizioni per eventuali cambi di turno;
- enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e a qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Per la semplificazione degli obblighi di comunicazione e per garantire l'uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi ed i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Art. 27 Incentivi all'occupazione giovanile

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, l'art. 27 riconosce ai datori di lavoro privati, per un periodo di 12 mesi, un **incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda** imponibile ai fini previdenziali per le nuove assunzioni di giovani effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, per i quali ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- alla data di assunzione non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno 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:

- spetta per le assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione e per il **contratto di apprendistato professionalizzante** o di mestiere;
- non si applica ai rapporti di lavoro domestico;
- è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. apprendistato), limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. 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;
- è corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili;
- deve essere richiesto dal datore di lavoro. La domanda per la fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo;
- è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, e viene concesso dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale

Art. 18 Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità

Al fine di promuovere le assunzioni di giovani con disabilità, l'art. 18 istituisce un apposito Fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli Enti del Terzo Settore (di cui all'articolo 4 del D.lgs. 117/2017), delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo coinvolte nel processo di migrazione al RUNTS e delle Onlus iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della Legge n. 68/1999, **con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023**, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, nonché le modalità e i termini di presentazione delle domande saranno definite con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro il 1° marzo 2024.

Art. 28-bis Proroga Smart Working

In primo luogo, l'art. 28-bis proroga dal **30 giugno al 30 settembre 2023** la norma della legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, legge n. 197/2022) che prevede ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022 di essere adibiti da parte del datore di lavoro a prestazioni lavorative in modalità agile anche attraverso lo svolgimento di mansioni comprese nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento (resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli).

Il comma 3-bis dell'art. 42, invece, intervenendo sull'art. 10, comma 2, del D.L. 24/2022, **estende dal 30 giugno al 31 dicembre 2023** il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali con il datore di lavoro e nel rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017 (a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione):

- per i 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;
- per i lavoratori dipendenti **con fragilità del settore privato** di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Art. 37 Prestazioni occasionali

Con l'art. 37 si apportano alcune modifiche alla disciplina dei contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017.

In primo luogo, cambiano i limiti di utilizzo delle prestazioni occasionali (voucher) nel settore turistico e termale.

In particolare, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento:

- è elevato da 10.000 euro a 15.000 euro il limite annuo complessivo dei compensi dovuti da ciascun soggetto alla totalità dei prestatori occasionali dal medesimo utilizzati;
- possono ricorrere alle prestazioni occasionali i soggetti che occupano fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Si prevede poi che:

- il libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", previsto per il pagamento delle prestazioni occasionali rese in alcuni ambiti, possa essere acquistato anche presso le rivendite di generi di monopolio;
- nel caso di utilizzo del Libretto, il pagamento del compenso al prestatore occasionale possa essere effettuato anche presso le medesime rivendite.

Art. 39 Taglio del cuneo fiscale

Con l'art. 39 si incrementa, per i periodi di paga **dal 1° luglio al 31 dicembre 2023**, 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 (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

Per il suddetto periodo, pertanto, lo sconto sui contributi previdenziali è pari:

- **6% (anziché 2%)** se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 2.692 euro (pari ad una retribuzione annua di 35.000 euro);
- **7% (anziché 3%)** se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 1.923 euro (pari ad una retribuzione annua di 25.000 euro).

L'incremento della percentuale di esonero non produce ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Art. 40 Misure fiscali per il welfare aziendale

All'art. 40 viene previsto che, limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, non concorrono a formare il reddito (sia ai fini fiscali che contributivo), entro il limite complessivo di **3.000 euro**:

- 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;
- le somme erogate o rimborsate ai **suddetti lavoratori** dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Ai datori di lavoro è richiesto di provvedere previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Tale regime si applica se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, **indicando il codice fiscale dei figli**.

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.

Sintesi principali novità e decorrenza

Schema

Assegno di inclusione (articolo 1, commi da 1 a 11)	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 programmi di cura e assistenza dei servizi socio sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione
Supporto per la formazione e il lavoro (articolo 1, comma 12)	A decorrere dal 1° settembre 2023 entra in vigore il supporto per la formazione e il lavoro, quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti formativi e di accompagnamento al lavoro, o comunque di politica attiva

Reddito di cittadinanza (articolo 1, comma 13)	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
Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 14)	In vigore dal 5 maggio 2023 le modifiche al D.Lgs. 81/2008 dirette al rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni
Assegno unico e universale (articolo 22)	Con effetto dal 1° giugno 2023 , ai genitori vedovi è stata estesa la maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati
Sanzioni per omesso versamento dei contributi (articolo 23)	In vigore dal 5 maggio 2023 le nuove sanzioni in caso di omesso versamento dei contributi da parte dei datori di lavoro e da parte dei committenti dei contratti di co.co.co. rientranti nella Gestione separata. Per omissioni non superiori a 10.000 euro, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso
Nuove causali per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi (articolo 24, commi 1, 1-bis e 1-ter)	Dal 5 maggio 2023, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, la stipula di contratti di durata superiore, non oltre 24 mesi è possibile solamente nelle seguenti ipotesi: - nei casi previsti dai contratti collettivi, anche di secondo livello (territoriali o aziendali); - in caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024; - per esigenze di sostituire altri lavoratori assenti. Escluse anche per i rinnovi, come già previsto per le proroghe, l'esigenza delle causali se la durata complessiva del rapporto non supera i 12 mesi. Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023.
Contratti di somministrazione (articolo 24, comma 1-quater)	Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, sono esclusi dal limite percentuale previsto per i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato.
Obblighi informativi (articolo 26)	In vigore dal 5 maggio 2023 alcune semplificazioni in merito agli obblighi di informazione e di pubblicazione, relativi al rapporto di lavoro, che devono essere adempiuti dal datore di lavoro o dal committente in favore dei lavoratori
Contributo assunzione giovani NEET (articolo 27)	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 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
Contributo assunzione giovani disabili (articolo 28)	Per le assunzioni effettuate nel periodo 1° agosto 2022-31 dicembre 2023 , con contratto a tempo indeterminato di soggetti con disabilità e di età inferiore a 35 anni viene istituito un contributo a favore degli Enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, le cui modalità attuative saranno definite in apposito decreto, da adottare entro il 1° marzo 2024
Smart working (articoli 28 bis e 42, comma 3-bis)	Proroga fino al: - 30 settembre 2023 del diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti pubblici e privati rientranti nelle condizioni individuate dal DM 4 febbraio 2022 - 31 dicembre 2023 del diritto per i soggetti fragili e i lavoratori genitori di figli under 14 di richiedere che la prestazione di lavoro sia svolta in modalità di lavoro agile
Lavoro occasionale (articolo 37)	In vigore dal 5 maggio 2023 la modifica alla disciplina del lavoro occasionale per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento
Taglio cuneo fiscale (articolo 39)	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
Bonus lavoratori dipendenti del settore turistico (articolo 39-bis)	Dal 1° giugno al 21 settembre 2023 viene riconosciuta ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con un reddito fino a 40.000 euro, una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario
Fringe benefit (articolo 40)	Per il periodo d'imposta 2023, per i dipendenti con figli fiscalmente a carico , viene incrementato da 258,23 euro a 3.000 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

Lo studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento

Prato 07/07/2023

Studio Messeri Massai