



Decreto Lavoro

(decreto-legge n. 48 del 4.05.2023)

Sommario:

Con **decreto-legge n. 48 del 04.05.2023**, il governo ha modificato alcuni aspetti importanti nel campo del diritto del lavoro. Le modifiche riguardano non solo i nuovi contratti stipulati, ma anche i contratti di lavoro a tempo determinato esistenti o la proroga di tali contratti, alcuni benefici contributivi e la modifica del limite di esenzione per le retribuzioni in natura (cosiddetti Fringe Benefit).

Le modifiche sono entrate in vigore il 05.05.2023. Eventuali modifiche possono ancora essere apportate nel corso della conversione del decreto in legge.

In dettaglio:

1. Contratti a tempo determinato

Durata del contratto a tempo determinato senza causale

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato **per un periodo massimo di 12 mesi senza indicare la causale** (come in precedenza). I contratti a tempo determinato senza causali possono continuare a essere prorogati senza causali, a condizione che non venga superata la durata complessiva di 12 mesi.

Proroga ed instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per più di 12 mesi - indicazione della causale

Il contratto a tempo determinato può ora essere prorogato o concluso **oltre i 12 mesi** e fino ad un **massimo di 24 mesi** di durata complessiva, a condizione che sia soddisfatta **una delle seguenti condizioni**:

- sostituzione di altri lavoratori (ad esempio, in caso di maternità o malattia);
- in tutti quei casi previsti dal contratto collettivo applicato o dall'accordo aziendale firmato dal sindacato (ad oggi sono rari i contratti collettivi che prevedono motivi giustificativi);
- sino al 30 aprile 2024, in caso di ragioni tecniche, organizzative o produttive.

In tutti e tre i casi, il motivo della durata del contratto superiore a 12 mesi deve essere esplicitamente indicato nel contratto o nella lettera di proroga.

Proroga del contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato può essere **prorogato per un totale di 4 volte**, ma se si **supera la durata di 12 mesi**, è necessario indicare il motivo della proroga.



*Eccezione per
attività stagionali*

I contratti stagionali a tempo determinato (contratti nel settore turistico stipulati per un periodo inferiore a 10 mesi) **sono esclusi dai suddetti limiti e dall'obbligo di causale.**

2. Retribuzioni in natura

*Nuovo valore
massimo
temporaneo per la
retribuzione in
natura (Fringe
Benefit)*

L'art. 40 del decreto lavoro prevede un nuovo regime dell'art. 51, comma 3, del TUIR per quanto riguarda i benefit in natura concessi ai dipendenti. Questa modifica porta il limite di esenzione a 3.000,00 euro, **ma solo per i dipendenti con figli a carico** (cioè figli di età inferiore a 24 anni con reddito annuo complessivo non superiore a 4.000,00 euro e figli di età superiore a 24 anni con reddito annuo complessivo non superiore a 2.840,51 euro). Il dipendente deve dichiarare esplicitamente di soddisfare effettivamente questa condizione, citando anche il codice fiscale dei figli. Se la somma di tutti i compensi in natura supera il limite di esenzione di 3.000,00 euro, l'intero importo è soggetto sia alla tassazione che al pagamento dei contributi.

*Quali retribuzioni in
natura*

Sono ammissibili tutti i benefit in natura (auto aziendale, buoni spesa, prodotti del datore di lavoro, ecc.) ma anche il pagamento ai dipendenti dell'importo delle bollette private di gas, elettricità ed acqua. Per quanto riguarda queste ultime, è consigliabile procurarsi copia delle relative bollette.

Durata del beneficio

Questo beneficio è valido solo per l'anno 2023.

3. Agevolazione in caso di assunzione di giovani – NEET (not in education, employment or training)

*Durata e natura
dell'agevolazione*

L'art. 27 del decreto lavoro prevede che alle aziende che assumono giovani tra il 1° giugno ed il 31 dicembre 2023 venga rimborsato il 60% **della retribuzione lorda** per un periodo pari a 12 mesi, a condizione che siano soddisfatte **tutte** e 3 le seguenti condizioni:

- i soggetti devono avere meno di 30 anni al momento dell'assunzione;
- i giovani non devono lavorare, studiare o fare formazione (i cosiddetti NEET) al momento dell'assunzione;



	- i soggetti sono iscritti al programma nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".
Quali sono i contratti ammessi	I giovani devono essere assunti con un contratto a tempo indeterminato o con un contratto di apprendistato professionalizzante.

4. Ulteriore esonero contributivo sui contributi INPS a carico dei dipendenti

Posizione di partenza	La legge finanziaria 2023 ha previsto un esonero contributivo sui contributi INPS a carico dei dipendenti, nella misura del: <ul style="list-style-type: none">- 3% se l'imponibile contributivo mensile non supera i 1.923,00 €;- 2% se l'imponibile contributivo mensile supera i 1.923,00 € ma è inferiore a 2.692,00 €. Tale esonero è già applicato in modo automatico in busta paga.
Ulteriore esonero per 6 mesi	L'art. 39 del decreto lavoro ha ora aumentato l'esonero contributivo di un ulteriore 4% per il periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2023, in modo tale che ora ammonta rispettivamente al 7% ed al 6%. Questo esonero avrà quindi un impatto molto significativo sulla retribuzione netta. Vale la pena ricordare che questa riduzione non riguarda i contributi del datore di lavoro e che la tredicesima mensilità (gratifica natalizia) è esclusa.

Per ulteriori chiarimenti restiamo a disposizione.

Bolzano/Brunico, maggio 2023

Cordiali saluti,

dott. Günther Sachsalber / dott. Philip Girardi / dott.ssa. Judith Huber