

CIRCOLARE INFORMATIVA SETTORE CONSULENZA DEL LAVORO - PAGHE

**Oggetto: Decreto lavoro
Decreto legge n 48 del 04/05/2023
Conversione in legge n 85/2023**

Il decreto lavoro, presentato dal governo nella giornata del lavoro 01/05 e pubblicato in data 04/05/2023 (DL n 48/2023) ed in vigore dal 05/05/2023 è stato convertito in legge con data 03/07/2023 (legge n 85/2023).
In sintesi un riepilogo delle novità:

Riduzione contributiva:

Come già spiegato nella nostra ultima circolare, la riduzione della contribuzione sociale a carico del lavoratore dipendente sarà aumentata per retribuzioni mensili fino a d un certo limite nel periodo 01/07/2023 – 31/12/2023 per ulteriori 4,00% aumentando in tal modo la retribuzione netta percepita senza modificare i costi del personale.

Retribuzioni lorde mensili fino a € 1.923,00: riduzione oneri contributivi a carico lavoratori del 7,00%

Retribuzioni lorde mensili fino a € 2.692,00: riduzione oneri contributivi a carico lavoratori del 6,00%

Fringe Benefits – Retribuzione in natura, regali/buoni

Il limite legale delle retribuzioni in natura esenti da imposta e contribuzione sociale è di € 258,23 (ex Lire 500.000) annuali per ogni lavoratore dipendente. Questo importo viene aumentato dal nuovo decreto lavoro (Art 40) fino a **€ 3.000,00**, ma solo per lavoratori dipendenti con almeno un **figlio** (indicare il codice fiscale del figlio) a carico. Per questi lavoratori dipendenti valgono come retribuzione in natura anche i rimborsi delle utenze domestiche (gas, energia elettrica, acqua) entro il limite sopra indicato.

I lavoratori dipendenti dovranno consegnare una dichiarazione in merito (modulo a disposizione nel nostro ufficio) e gli importi devono essere messi in busta paga.

Contratti di lavoro a tempo determinato

Come finora sarà possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi (entro tale termine prorogabili fino a 4 volte) per un certo numero di lavoratori dipendenti (20% della forza aziendale a tempo indeterminato oppure entro un limite diverso stabilito dal contratto collettivo) senza indicazione di una giustificazione.

Novità: i dodici mesi di contratto a tempo determinato senza giustificazione possono essere ripartiti anche su più contratti di lavoro. Fino adesso l'assenza di una giustificazione specifica era ammessa solo per il primo contratto a tempo determinato incluse le proroghe. A partire da oggi saranno possibili p.e. anche 4 contratti di lavoro con durata di 3 mesi ciascuno. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di 12 mesi non fanno parte i contratti stipulati prima del 05/05/2023.

Per informazioni aggiuntive siamo naturalmente a Vostra disposizione.
www.contracta.it – Tel. 0473/497902 – E-Mail: personal@contracta.it

Merano, luglio 2023