



PEPE & ASSOCIATI

STUDIO LEGALE

DECRETO LAVORO -
CONVERSIONE IN
LEGGE

L. n. 85 del 3 luglio 2023

#dirittodellavoro



PEPE & ASSOCIATI

STUDIO LEGALE

In data **3 luglio 2023** è stata pubblicata in *Gazzetta Ufficiale* la legge di conversione del D.L. 48 del 4 maggio 2023 (Decreto lavoro).

La legge è entrata in vigore il **4 luglio 2023**, tuttavia, è stato previsto per alcune disposizioni un regime di entrata in vigore con decorrenza diversificata.

Di seguito si riassumono alcune delle più rilevanti modifiche al testo del Decreto Lavoro.





CONTRATTI A TERMINE (art. 24)

La disposizione, in vigore dal **5 maggio 2023**, sostituisce l'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, comma 1, lettere a), b), b-bis).

Ferma la possibilità di stipulare un contratto acausale per la durata di 12 mesi, vengono modificate le causali per i contratti di durata compresa **tra i 12 e i 24 mesi** (comprese le proroghe e i rinnovi), per consentire un uso più flessibile di tale tipologia contrattuale.

Secondo la nuova formulazione, il contratto a tempo determinato potrà avere una durata **superiore a dodici mesi**, ma comunque **non eccedente i ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni

- a.** nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b.** nelle more dell'attuazione delle disposizioni di cui alla lettera a), e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c.** in sostituzione di altri lavoratori.





La disposizione prevede che non si applichino le causali anche ai rinnovi contrattuali effettuati nell'arco dei primi 12 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato.

La norma specifica che ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

SOMMINISTRAZIONE (art. 24 c. 1 quater)

Dal 4 luglio 2023 non si computano nel limite percentuale dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione, i lavoratori somministrati assunti mediante contratto di **apprendistato**.

I lavoratori in “ex mobilità”, i lavoratori disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.





SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 26)

La disposizione, in vigore dal 5 maggio 2023, confermata anche in sede di conversione in legge del Decreto Lavoro, è volta ad introdurre una semplificazione in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro.

Il **Decreto Trasparenza** (D. lgs. 104/2022) era intervenuto andando a sostituire l'art. 1 del Decreto Legislativo 26 maggio 1997 n. 152, introducendo una disciplina dettagliata e analitica circa le informazioni del rapporto di lavoro che il datore di lavoro doveva comunicare ai lavoratori.

Intervenendo sull'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, il Decreto Lavoro prevede ora che le informazioni di cui al primo comma, lettere h), i), l), m), n), o), e r), (dal periodo di prova, alle ferie, al preavviso ecc., escluse le informazioni relative all'orario di lavoro se il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili) possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere in





ogni caso ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Viene altresì previsto che il datore di lavoro sia tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i **contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali**, nonché gli eventuali **regolamenti aziendali** applicabili al rapporto di lavoro.

La disposizione interviene anche sui controlli sui lavoratori “automatizzati” (e sulla disciplina introdotta dal Decreto Trasparenza): si chiarisce che il datore è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio «integralmente» automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti su sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, salvo che si tratti di sistemi protetti da segreto industriale e commerciale e ferma la disciplina dell'art. 4 Stat. lav.





RAFFORZAMENTO DELLE REGOLE DI SICUREZZA SUL LAVORO E DI TUTELA CONTRO GLI INFORTUNI, NONCHÉ DI AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLI ISPETTIVI (ARTT. 14-18)

Attraverso l'integrazione della previsione dell'art. 18 D.lgs 81/08, viene ampliato il **5 maggio 2023 l'obbligo di nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria.**

L'obbligo di nomina non viene più limitato ai soli casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, ma viene **esteso** a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi, svolta ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2008, ne evidenzia la necessità.

Il medico competente ha l'obbligo di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro ai fini del rilascio del parere di idoneità per l'assunzione salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento e, in caso di grave impedimento che impedisca temporaneamente l'adempimento degli obblighi di legge, deve comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto.





Inoltre:

- Vengono estesi ai lavoratori autonomi di alcune **misure di tutela previste nei cantieri** e l'**obbligo di formazione specifica** in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e le conseguenti sanzioni in caso di inosservanza.
- Viene rafforzata la **programmazione dell'attività ispettiva**, implementando i canali e le modalità di acquisizione di informazioni utili all'avvio e alla conclusione dei procedimenti ispettivi.





WELFARE AZIENDALE (ART. 40)

Per il solo anno 2023, si prevede l'innalzamento del limite di esenzione fiscale (da 258,23 a 3.000 euro) per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

Non concorre alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico nonché le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.





SMART WORKING (ART. 28 bis e 42 comma 3 bis)

È stato prorogato il diritto per i **lavoratori pubblici e privati** di cui al DM 4 febbraio 2022 il diritto allo smart working fino al **30 settembre 2023**.

I lavoratori ritenuti maggiormente esposti al rischio Covid-19 sulla base di **certificazioni** rilasciate dal medico competente, ove presente, e i lavoratori che abbiano **figli minori di 14 anni**, a condizione che non vi sia nel nucleo familiare un altro genitore destinatario di prestazioni di sostegno al reddito con sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o privo di impiego, hanno il diritto di richiedere di svolgere la prestazione in smart working fino al **31 dicembre 2023**.





INCENTIVI:

PER ASSUNZIONI E TRASFORMAZIONI (ART. 10)

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno per l'inclusione è riconosciuto un **esonero contributivo** per un periodo **massimo di 12 mesi** pari:

- in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o apprendistato, nella misura del 100% dei contributi, entro il tetto massimo pari a 8.000 euro. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato nel limite massimo di 24 mesi complessivi.
- in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno parziale, nella misura del 50% entro il tetto massimo pari a 4.000 euro.

L'incentivo è riconosciuto al datore di lavoro che inserisce l'offerta nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (**SISL**). Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito in caso di licenziamento del lavoratore effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione.





INCENTIVI:

PER ASSUNZIONI DI GIOVANI (ART. 27)

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani che:

- 1.** non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
- 2.** non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- 3.** registrati al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani” un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. In caso di cumulo con altra misura, l’incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore assunto.





INCENTIVI:

PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA' (ART. 28)

Contributo in favore degli enti del terzo settore per le assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 di **soggetti disabili di età inferiore a 35 anni**, assunti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023.





RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 39)

La riduzione opera sugli stipendi dei periodi paga **dal 1° luglio al 30 novembre 2023** (esclusa la tredicesima mensilità) e prevede **l'incremento di 4 punti di riduzione** rispetto al precedente impianto.

Il taglio è quindi elevato:

- da 2 a 6 punti per i redditi fino a 35.000 euro e
- da 3 a 7 punti per i redditi che non superano i 25 mila euro.

