AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani

Il Decreto Lavoro

D.L. 48/2023 convertito con L. 85/2023

Avv. Aldo Bottini

Il Decreto Lavoro

Le disposizioni riguardano:

- Assegno di inclusione;
- Strumento di attivazione;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Fondo nuove competenze;
- Sanzioni amministrative per omesso versamento delle ritenute previdenziali;
- Contratto a tempo determinato;
- Contratto di espansione;
- Decreto Trasparenza;
- Somministrazione di lavoro;
- Smart Working;
- Incentivi all'occupazione giovanile;
- Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale;
- Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione;
- Decontribuzione per il 2023;
- Fringe benefit.

Contratto a tempo determinato

Quando sono necessarie le causali:

PRIMA

- Contratto di durata superiore ai 12 mesi (per un massimo di 24);
- Proroga oltre i 12 mesi;
- Rinnovo (indipendentemente dalla durata del primo contratto e del successivo).

Per un massimo di 24 mesi

Contratto a tempo determinato

Quando sono necessarie le causali:

ADESSO

- Contratto di durata superiore ai 12 mesi (per un massimo di 24);
- Proroghe e rinnovi oltre i 12 mesi;

Quindi proroghe e rinnovi liberi entro i primi 12 mesi.

Per un massimo di 24 mesi

Contratto a tempo determinato

<u>Una importante norma transitoria:</u>

- Nel computo dei 12 mesi non vanno considerati i contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

<u>Resta fermo il limite massimo dei 24 mesi.</u>

Contratto a tempo determinato

Dal Dossier Parlamentare sulla legge di conversione:

"*sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel compiuto dei dodici mesi non si tiene conto del periodo temporale* (del rapporto) *previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023* (comma 1- ter). *L'esclusione dal computo concerne anche il periodo successivo a tale data, sempre che il contratto sia stato stipulato prima della medesima*".

Contratto a tempo determinato

Le causali prima del D. Lavoro:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51*.

*Comma introdotto dal D. L. 71/2021.

Contratto a tempo determinato

Le causali dopo il D. Lavoro:

- **nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51**;
- **in assenza delle previsioni di cui sopra,** 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.

Alcuni esempi di causali collettive

<u>CCNL - Assicurazioni (ANIA) - Causali oggettive - 16 novembre 2022</u>

- **Intensificazione** dell'attività di liquidazione sinistri causata da eventi assicurati non prevedibili;
- **Attività straordinaria** di **aggiornamento** dei sistemi informatici;
- Programmi di integrazione societaria (es. fusione, scissione, conferimento di azienda/rami d'azienda);
- **Avvio di nuove attività** e/o di nuovi prodotti assicurativi.

Alcuni esempi di causali collettive

<u>CCNL - Assicurazioni (ANIA) - Causali soggettive - 16 novembre 2022</u>

- **Sostegno** dell'**occupazione femminile** in aree geografiche svantaggiate;
- **Sostegno** all'occupazione di **giovani under 36 e soggetti svantaggiati;**
- **Sostegno** all'occupazione di **lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo** dalle **imprese di assicurazione** poste in liquidazione coatta amministrativa.

Alcuni esempi di causali collettive

CCNL - Edilizia - Causali oggettive - 4 maggio 2022

- Avvio di un **nuovo cantiere**;
- **Proroga** dei termini di un **appalto**;
- Avvio di **specifiche attività edili** o **fase** lavorativa **non** precedentemente **programmata**;

Alcuni esempi di causali collettive

CCNL - Edilizia - Causali soggettive - 4 maggio 2022

- Assunzione di **giovani fino a 29 anni** e lavoratori con età superiore a **45 anni**;
- Assunzione di **disoccupati e inoccupati** da almeno sei mesi;
- Assunzione di **cassaintegrati**.

Inapplicabilità delle causali

Articolo 19, D. Lgs. 81/2015, comma 5-bis

« *Le disposizioni di cui al comma 1* ***non si applicano*** *ai contratti stipulati dalle* ***pubbliche amministrazioni****, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle* ***università private****, incluse le* ***filiazioni di università 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 alla stessa 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.*»

La causale nella somministrazione di lavoro

- «*In caso di assunzione* ***a tempo determinato*** *il* ***rapporto*** *di lavoro* ***tra somministratore e lavoratore*** *è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.*»

Art. 34 comma 2 D.lgs. 81/2015

- «***Le condizioni*** *di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro,* ***si applicano esclusivamente all'utilizzatore***».

Art. 2 comma 1-ter D. L. 87/2018

La causale nella somministrazione di lavoro

Quindi:

- la causale, ove necessaria, è apposta al contratto di lavoro (con l'agenzia);
- è formulata e comunicata dall'utilizzatore al quale è riferita;
- le causali collettive sono quelle previste nel contratto applicato dall'utilizzatore.

Limiti quantitativi nella somministrazione di lavoro

Modificato l'art. 31, D. Lgs. n. 81/2015:

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, **esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato**, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore […].

Limiti quantitativi nella somministrazione di lavoro

<u>Modificato l'art. 31, D. Lgs. n. 81/2015:</u>

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di:

- lavoratori in mobilità;
- soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (Reg. UE n. 651/2014 - D.M. 10 ottobre 2017).

Smart Working - Lavoratori con figli under 14 e lavoratori fragili

Proroga del diritto al lavoro agile in modalità semplificata **al 31 dicembre 2023** per:

- lavoratori del settore privato **con almeno un figlio minore di 14 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non via sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito con sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o privo di impiego;
- lavoratori ritenuti **maggiormente esposti al rischio COVID-19**, sulla base di valutazioni del medico competente.

N.B. a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Smart Working - Super fragili ex D.M. 4 febbraio 2022

Proroga del diritto al lavoro agile dal 30 giugno **al 30 settembre 2023**:

- per i dipendenti, sia pubblici che privati, in condizione di fragilità accertata ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022;
- anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento;
- senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Fringe benefit

Esclusivamente per i **dipendenti con figli a carico** e per il **solo periodo d'imposta 2023** (erogazioni fino al 12 gennaio 2024) il limite di non imponibilità annuo dei **beni e servizi** erogati dal datore di lavoro ai dipendenti è stato innalzato da euro 258,23 ad euro 3.000,00 comprendendo, **per i medesimi dipendenti**, anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Fringe benefit

Ai fini dell'attuazione della nuova misura di welfare è richiesto:

- ai datori di lavoro di **informare** preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie, se presenti
- ai lavoratori di **dichiarare** di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Fringe benefit: dubbi interpretativi e problemi pratici

- **Reperimento dei dati**
- Limite di non imponibilità annuo in caso di **variazione dello status di figlio a carico** nel corso del periodo d'imposta
- Figli a carico di **un genitore al 100% o di entrambi**
- **Requisiti** figli a carico: articolo 12 del TUIR, assegno unico universale o dichiarazione dei redditi
- **Conguaglio fiscale**

Incentivi all'occupazione giovanile

È riconosciuto un incentivo ai datori di lavoro privati per la durata di **12 mesi**, nella misura del **60% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali**, per le **assunzioni** a tempo indeterminato, **anche a scopo di somministrazione**, effettuate a decorrere **dal 1 giugno fino al 31 dicembre 2023** di soggetti:

- **under 30**;
- **disoccupati** e non inseriti in corsi di studi o di formazione;
- Iscritti al Programma **Iniziativa Occupazione Giovani**.

- **NB: devono sussistere tutte e tre le condizioni contemporaneamente**.

Incentivi all'occupazione dei percettori dell'assegno di inclusione

Sgravio contributivo per i datori (con esclusione dei premi INAIL) per l'assunzione di percettori dell'Assegno di inclusione. Lo sgravio è pari al:

- **100%** della contribuzione, per assunzioni a tempo indeterminato (per un massimo di **12 mesi**) nel limite di **8.000** euro annui.

NB: Il datore che proceda al **licenziamento del beneficiario** dell'Assegno nei 24 mesi successivi all'assunzione, è tenuto alla **restituzione dello sgravio fruito**, salvo che il recesso sia avvenuto per **giusta causa o per giustificato motivo.**

- **50%** della contribuzione, per le assunzioni con contratto a termine o stagionale, per un massimo di **12 mesi,** nel limite di **4.000** euro annui.

Fondo nuove competenze - Transizione ecologica e digitale

- Finanziamento di parte della **retribuzione oraria**, nonché dei **contributi previdenziali e assistenziali** dell'orario di lavoro destinato, con **accordo sindacale,** a **percorsi formativi;**
- **Incremento** delle risorse destinate al fondo.

AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani

Contratto di espansione

<u>Per i gruppi di imprese con più di 1000 unità:</u>

Possibilità di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro, con accordo integrativo in sede ministeriale, entro un arco temporale di **12 mesi successivi al termine originario** dei contratti di espansione stipulati **entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi.**

Salute e sicurezza sul lavoro

Modifiche anche alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra cui si segnalano:

- l'obbligo di nominare il **medico competente**, non solo nei casi in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria, ma anche qualora lo richieda la **valutazione dei rischi**;
- l'obbligo del **medico competente** di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite pre-assuntive, la **cartella sanitaria** rilasciata dal precedente datore, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità;
- l'obbligo in capo al datore di lavoro di una **formazione specifica** nel caso siano utilizzate in azienda attrezzature che richiedano conoscenze o responsabilità particolari.

Sanzioni amministrative per omessa contribuzione

Nel caso di **omesso versamento** di ritenute previdenziali e assistenziali, per importi non superiori ai 10.000 euro, si applica la **sanzione** amministrativa pecuniaria di un importo compreso tra **una volta e mezzo** e **quattro volte l'importo omesso,** invece di un importo compreso tra 10.000 e 50.000 euro.

AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani

Prestazioni occasionali

Lo strumento contrattuale diviene utilizzabile dalle imprese operanti nei settori dei **congressi, delle fiere, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento**, che occupino fino a **25 dipendenti** (e non 10, come generalmente previsto) e che corrispondano compensi per la totalità dei prestatori fino a **15.000** euro (in luogo del limite di 10.000 euro fissato per tutti gli altri utilizzatori).

GRAZIE