

## Legge di conversione del Decreto Lavoro: conferme e novità

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 85/2023 di conversione del D.L. n. 48/2023 (cd. “Decreto Lavoro”), in vigore dal 4 luglio 2023, la quale ha sia confermato le novità che erano state implementate nel decreto legge sia introdotto nuove misure.

### I. Contratti a termine e somministrazione a tempo indeterminato (D.L. 48/2023, art. 24)

È stata confermata la modifica delle causali che devono essere indicate nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi e non eccedente i 24 mesi. In particolare, le nuove causali introdotte dal decreto e divenute definitive con la legge di conversione sono le seguenti:

- a) Nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c) sostituzione di altri lavoratori.

Ai fini del computo dei 12 mesi, non si tiene conto dei periodi relativi a contratti a termine stipulati prima del 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L. 48/2023).

Infine, la legge di conversione ha stabilito che è esente dai limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di (i) soggetti in mobilità, (ii) disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, (iii) lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014.

### II. Obblighi informativi (D.L. 48/2023, art. 26)

L'onere informativo viene adempiuto dal datore di lavoro con la sola indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, in merito alle seguenti informazioni:

- la durata del periodo di prova;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

La legge di conversione, a differenza del decreto legge, ha escluso dai precedenti punti l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevedendo un orario normale di lavoro programmato.

Il datore di lavoro è 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.

### III. Lavoro agile (D.L. 48/2023, art. 28-bis e art. 42)

La legge di conversione ha inserito il nuovo art. 28-bis, con il quale è stato prorogato fino al **30 settembre 2023** il diritto dei lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da patologie e condizioni di fragilità accertata, allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Inoltre, la legge di conversione ha introdotto all'art 42 il comma 3-bis, con cui è stato prorogato fino al **31 dicembre 2023** il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali (cd. "smart working semplificato") e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, nei confronti di:

- genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, 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 o che non vi sia genitore lavoratore;

- lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da COVID-19, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente.

#### **IV. Fringe benefit (D.L. 48/2023, art. 40)**

In tema di welfare aziendale, è stato confermato l'incremento del limite di esenzione di beni e servizi a **3.000 euro per il solo 2023**, esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico, incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

#### **V. Incentivi all'assunzione dei percettori dell'Assegno di inclusione (D.L. 48/2023, art. 10)**

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari del nuovo Assegno di inclusione (che andrà a sostituire dal 1° gennaio 2024 il reddito di cittadinanza) è stato interamente confermato l'esonero contributivo per:

- **12 mesi**, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, anche mediante contratto di apprendistato, in misura del 100% entro il limite massimo di 8.000 euro l'anno. L'esonero contributivo del 100% è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi;
- **12 mesi**, e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, in misura del 50% fino a un massimo di 4.000 euro all'anno.

Questo tipo di incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), nell'ambito del quale opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione.

#### **VI. Incentivi all'occupazione giovanile (D.L. 48/2023, art. 27)**

Al fine di agevolare l'assunzione dei giovani, è stato confermato l'incentivo pari al **60%** della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali, per un periodo di 12 mesi, a favore dei datori di lavoro privati che procedono, nell'arco temporale dal **1° giugno al 31 dicembre 2023**, all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani che:

- a) alla data dell'assunzione non abbiano compiuto 30 anni di età;
- b) non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (cd. "NEET");
- c) siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Restano esclusi i rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio giovani e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. 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.

## **VII. Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali (D.L. 48/2023, art. 23)**

In caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro, se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro, allora si applica una sanzione amministrativa pecuniaria la cui misura può andare da una volta e mezza fino a quattro volte l'importo omesso.

La legge di conversione ha specificato 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.

## **VIII. Interventi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.L. 48/2023, art. 14)**

È stato confermato il nuovo obbligo posto in capo al medico competente, il quale, in occasione delle visite di assunzione, deve richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tenere conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, a meno che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento. Inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, il medico competente deve comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto.

Infine, il datore di lavoro che fa uso di attrezzature che richiedono conoscenze particolari deve provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro. In caso di inosservanza, al datore potrà essere applicata la pena dell'arresto tra tre a sei mesi o l'ammenda da 2.750 a 7.040 euro.



## **IX. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (D.L. 48/2023, art. 30)**

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda (anche laddove si trovasse in stato di liquidazione) il Ministero del Lavoro può autorizzare, con proprio decreto, un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazione e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

**Gianvito Riccio**

[gianvito.riccio@cbalex.com](mailto:gianvito.riccio@cbalex.com)

**Roberta Toschi**

[roberta.toschi@cbalex.com](mailto:roberta.toschi@cbalex.com)

**Barbara Patacchiola**

[barbara.patacchiola@cbalex.com](mailto:barbara.patacchiola@cbalex.com)

**Katrin M. Beck**

[katrin.beck@cbalex.com](mailto:katrin.beck@cbalex.com)

**Luigi Iacono**

[luigi.iacono@cbalex.com](mailto:luigi.iacono@cbalex.com)

**Alberto Vitale**

[alberto.vitale@cbalex.com](mailto:alberto.vitale@cbalex.com)

**Marinela Peraj**

[marinela.peraj@cbalex.com](mailto:marinela.peraj@cbalex.com)



*www.cbalex.com*

#### **MILANO**

C.so Europa, 15 - 20122 Milano  
Tel. +39 02 778061  
Fax +39 02 76021816  
E-mail: milano@cbalex.com

#### **ROMA**

Via Donizetti, 10 - 00198 Roma  
Tel. +39 06 89262900  
Fax +39 06 89262921  
E-mail: roma@cbalex.com

#### **PADOVA**

Galleria dei Borromeo, 3 - 35137 Padova  
Tel. +39 049 0979500  
Fax +39 049 0979541  
E-mail: padova@cbalex.com

#### **VENEZIA**

Santa Croce, 251 - 30135 Venezia  
Tel. +39 041 2440266  
Fax +39 041 2448469  
E-mail: venezia@cbalex.com

#### **MÜNCHEN**

Ludwigstrasse 10 - D-80539 München  
Tel. +49 (0)89 99016090  
Fax +49 (0)89 990160999  
E-mail: muenchen@cbalex.com