



Oggetto: le novità e le conferme più rilevanti della legge di conversione del Decreto Lavoro (L. n. 85/2023).

Contratto a termine

E' stata introdotta l'assenza di causalità anche per i rinnovi (precedentemente prevista solo per le proroghe) nei primi 12 mesi del rapporto di lavoro.

Ai fini del computo del termine dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023.

Pertanto, fermo restando la durata massima del contratto a tempo determinato di 24 mesi, per i nuovi contratti instaurati a far data dal 5 maggio 2023, il contatore per il computo dei dodici mesi riparte da zero (stando al tenore letterale della norma la modifica dovrebbe riguardare solo i nuovi contratti e non le proroghe).

L'indicazione delle causali* rimane necessaria solo se il contratto a termine, comprensivo di proroghe e rinnovi, ha una durata superiore ai 12 mesi.

Contratto di somministrazione

Non concorrono ai limiti quantitativi di cui all'art. 31 co. 1 del D. Lgs. 81/2015** i contratti stipulati con:

- lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Turismo – Trattamento integrativo speciale per i lavoratori del comparto turismo e stabilimenti termali

E' stata inserita un'indennità pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte a titolo di lavoro notturno e di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi, nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 21 settembre 2023. Tale importo non concorrerà alla formazione del reddito dei lavoratori beneficiari e ne avranno diritto i lavoratori che nel 2022 hanno percepito redditi da lavoro dipendente per un importo non superiore a 40.000 euro.

Il beneficio, su richiesta del lavoratore e con apposita dichiarazione del reddito percepito nel 2022, sarà anticipato dal datore di lavoro e recuperato successivamente mediante compensazione del credito ai sensi dell'articolo 17 L. 241/1997.

Smart working

Viene prorogato:

- al 30 settembre 2023, il diritto per i dipendenti pubblici e privati in situazioni di fragilità di lavorare in smart working (lavoratori superfragili);
- al 31 dicembre 2023, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, per i dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni a

condizione che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di misure di sostegno al reddito a causa di sospensioni o cessazioni di attività lavorativa e che non vi sia un genitore non lavoratore;

- al 31 dicembre 2023, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, per i dipendenti con fragilità del settore privato (lavoratori fragili).

Si precisa che in questi due ultimi casi la modalità di lavoro agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Con l'occasione vi confermiamo:

- per il 2023, innalzamento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro (ordinariamente 258,22 euro) per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico. L'agevolazione si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli a carico nell'anno di imposta in corso (vedasi modulo in allegato). Il datore di lavoro sarà obbligato ad informare le rappresentanze sindacali unitarie qualora presenti in azienda.
- semplificazione degli obblighi informativi previsti dal Decreto Trasparenza con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materia.

Permane l'obbligo per il datore di lavoro:

- di informare i dipendenti sulle modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e sull'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato
- di fornire o mettere a disposizione del personale, anche mediante sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili.
- a decorrere dalle retribuzioni di luglio 2023 applicazione delle agevolazioni per ***assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori under 36 e di donne svantaggiate;
- applicazione, dall' 1.07.2023, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, pari al 7% o 6% a seconda che la retribuzione imponibile previdenziale parametrata su base mensile non ecceda rispettivamente i 1.923 euro e i 2.692 euro.

Rimane invariata l'applicazione della riduzione sulla tredicesima mensilità, nello specifico del 3% nel caso in cui non ecceda 1.923 e del 2% nel caso in cui non ecceda i 2.692 euro.

Restando a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario, porgiamo i più Cordiali Saluti.

STUDIO GIAROLA

*a) Casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (D.lgs. 81/2015);

b) in assenza delle previsioni 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.

**Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non potrebbe eccedere il 20 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

***Gli importi dell'agevolazione variano da 6.000 a 8.000 euro annui a seconda che l'assunzione/trasformazione sia avvenuta tra il 1.07.2022 e il 31.12.2022 e il 1.01.2023 e il 31.12.2023.