

Decreto Lavoro convertito in legge

Il Decreto Lavoro è legge. Lo scorso 3 luglio è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione n° 85.

Scopri le **principali novità**.



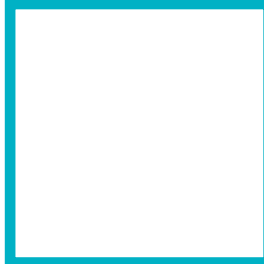
Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine

Con il Decreto Lavoro è stata rivisitata la **disciplina delle causali** che giustificano il ricorso al **contratto di lavoro a tempo determinato**. In particolare, le nuove causali introdotte dal legislatore sono:

- **Lett. a)** i casi previsti dai contratti collettivi;
- **Lett. 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;
- **Lett. b-bis)** il caso di sostituzione di altri lavoratori.

Per effetto delle modifiche introdotte dalla Legge di conversione del Decreto Lavoro sarà necessario inserire la causale nei rinnovi contrattuali quando la somma dei contratti a tempo determinato e/o in somministrazione a termine **superi i 12 mesi**.

Da ultimo si sottolinea che per effetto del regime transitorio introdotto dal legislatore con la Legge di conversione il predetto computo dei **12 mesi**, che determinano l'obbligo di indicare la causale, riguarda unicamente i contratti stipulati a far data dal 5 maggio scorso.



Somministrazione di lavoro a Tempo Indeterminato (c.d. Staff Leasing)

Importanti novità si registrano anche con riferimento all'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Infatti, il legislatore, nella finalità di favorire l'inserimento lavorativo di specifiche categorie di soggetti, è intervenuto sulla disciplina dei c.d. limiti quantitativi o di contingentamento.

In particolare, con la nuova formulazione dell'art. 31 comma 1 del D.lgs 81/2015 s.m.i. ai fini del calcolo del **limite quantitativo** per il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (20% dell'organico assunto direttamente dall'utilizzatore), non si computano (dunque sono esclusi):

- i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia per il lavoro con **contratto di apprendistato**
- lavoratori **disoccupati** che godano di ammortizzatori sociali nonché lavoratori **svantaggiati** o **molto svantaggiati** individuati dal Regolamento comunitario n. 651/2014 e specificati in un Decreto del Ministero del lavoro.





DECRETO LAVORO CONVERTITO IN LEGGE

Incentivi all'occupazione giovanile (NEET)

Al fine di favorire l'occupazione giovanile, ai datori di lavoro privati che assumano, nel periodo dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, giovani che, congiuntamente, abbiano i seguenti requisiti:

- non abbiano compiuto il trentesimo anno di età alla data dell'assunzione;
- non lavorino e non siano inseriti in corsi di formazione o di studio (c.d. "NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

è riconosciuto, per **12 mesi**, un incentivo pari al **60% della retribuzione mensile lorda** (imponibile ai fini previdenziali). L'incentivo è concesso dall'INPS, previa domanda da presentarsi telematicamente. Il beneficio spetta per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.



DECRETO LAVORO CONVERTITO IN LEGGE

Assegno di inclusione

Il Legislatore, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro, **ha istituito con il Decreto Lavoro l'«Assegno di inclusione»**.

Tale misura entrerà in vigore il **1° gennaio 2024** in luogo del “reddito di cittadinanza” e vedrà quali **beneficiari i nuclei familiari** - di cittadini italiani o stranieri in possesso di un permesso di soggiorno - che abbiano al proprio interno una persona disabile, un minorenni o un ultrasessantenne.

Assegno di inclusione

Il beneficio economico è pari a **6.000 Euro all'anno** - o diverso importo stabilito attraverso il meccanismo della “scala di equivalenza” - e spetterà per **18 mesi rinnovabili**, seppur non consecutivamente, **per ulteriori 12 mesi**.

L'erogazione della misura è comunque condizionata da una serie di **requisiti soggettivi e patrimoniali** nonché all'adesione a un **percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa**.



Incentivi per l'assunzione di beneficiari dell'Assegno di Inclusione

Ai datori di lavoro privati che assumeranno
i beneficiari dell'assegno di inclusione:

- **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, comunque nel limite massimo di 8.000 Euro su base annua;
- **con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale**, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, comunque nel limite massimo di 4.000 Euro su base annua.



Modifiche al Decreto legislativo n° 81/2008 in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Con riferimento agli adempimenti in materia di **sicurezza sul lavoro**, il Decreto Lavoro ha introdotto:

- 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;
- il **monitoraggio** dell'applicazione degli accordi in materia di **formazione**, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;
- l'obbligo per **chi concede in uso o noleggia** di acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico.
- l'obbligo per il **datore di lavoro che fa uso delle attrezzature** che richiedono conoscenze particolari (di cui all'articolo 71, comma 7), di provvedere alla formazione e all'addestramento specifico per il proprio personale al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

In tema di sicurezza sul lavoro la Legge di conversione, precisando quanto già previsto dal Decreto lavoro, dispone che l'obbligo del medico competente di richiedere al lavoratore la copia della cartella sanitaria, rilasciata dal precedente datore ai fini del parere di idoneità, sussiste sia in occasione delle visite preventive che di quelle prodromiche all'assunzione, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

Modifiche alla disciplina prevista dal Decreto Trasparenza

Al fine di semplificare gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro introdotti dal “**Decreto Trasparenza**”, è previsto che le informazioni relative:

- al periodo di prova,
- alla formazione,
- alle ferie e ai congedi retribuiti,
- al preavviso,
- al trattamento economico,
- all'orario di lavoro e alle condizioni della sua eventuale variabilità,
- agli enti previdenziali e assicurativi,

possano essere fornite al dipendente mediante la sola indicazione del relativo **riferimento normativo** o della **contrattazione collettiva** applicata (nazionale ed anche territoriale o aziendale, se presente).

È previsto, inoltre, che i datori consegnino o mettano a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i **contratti collettivi** e i **regolamenti aziendali** (se esistenti) applicati al rapporto.

Con la legge di conversione ritorna escluso che l'obbligo informativo sulle modalità organizzative della prestazione, qualora le stesse siano in **gran parte o interamente imprevedibili**, possa essere assolto dal datore mediante il mero **rinvio** alla legge o al contratto collettivo (inteso ai sensi art. 51 D.lgs. 81/2015 s.m.i). Occorrerà, dunque, specificare nel contratto individuale i) la **variabilità** della programmazione del lavoro, le ore **minime garantite** e la **retribuzione** di quelle eccedenti; ii) **le ore e i giorni** di riferimento in cui il lavoratore deve lavorare; iii) termini di **preavviso** per l'inizio o la revoca degli incarichi.

Diversamente, potranno continuare ad essere fornite al dipendente mediante il mero rinvio al relativo riferimento normativo o contrattuale, le informazioni relative al periodo di prova, alla formazione, alle ferie e ai congedi retribuiti, al preavviso, al trattamento economico, all'orario di lavoro, se prevedibile, nonché agli enti previdenziali e assicurativi.

Fringe benefits

In deroga al regime ordinario, il Decreto Lavoro dispone l'incremento limitatamente al **periodo d'imposta 2023** ed esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico, della soglia di non imponibilità dei **fringe benefits da euro 258,23 ad euro 3.000** per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico, all'energia elettrica e al gas.



Fondo Nuove Competenze

È incrementata la dotazione finanziaria del Fondo Nuove Competenze, misura che permette alle imprese di **adeguare le competenze dei lavoratori**, destinando parte dell'orario di lavoro alla formazione. Le ore di stipendio del personale in formazione sono **a carico del fondo**, grazie ai contributi dello Stato e del Fse – Pon Spao, gestito da Anpal.



Lavoro occasionale

Il Decreto Lavoro introduce la possibilità per le imprese operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, di utilizzare il lavoro occasionale nel caso in cui occupino **fino a 25 dipendenti** e di corrispondere compensi per la totalità dei prestatori **fino a 15.000 euro**.





DECRETO LAVORO CONVERTITO IN LEGGE

Lavoratori comparto turismo

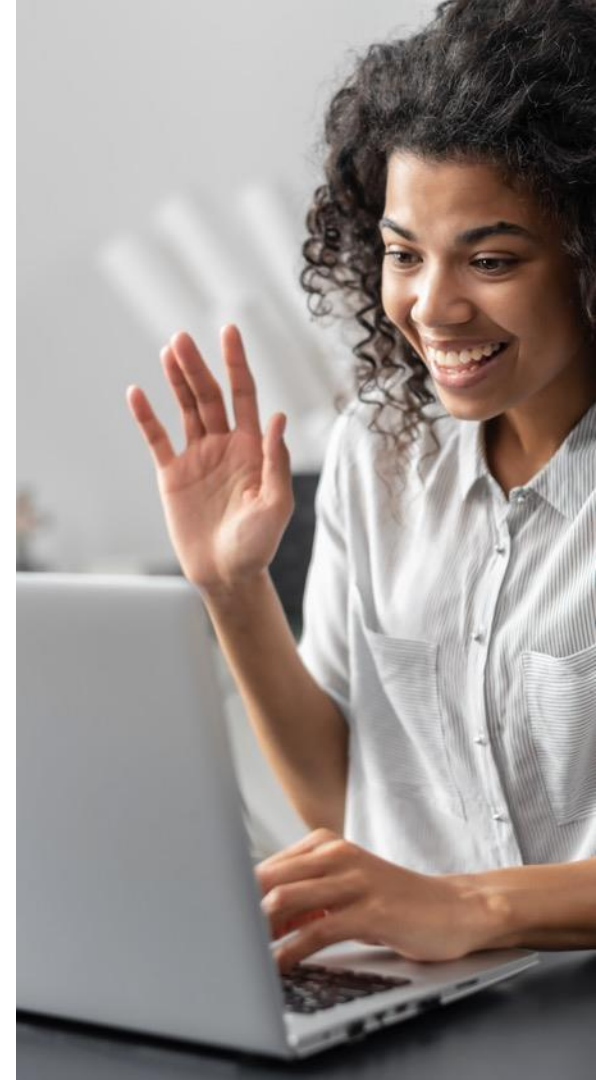
Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel **settore turistico, ricettivo e termale**, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, la legge di conversione del Decreto lavoro prevede un **trattamento integrativo speciale**, nel periodo d'imposta 2022, purché abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. Tale trattamento integrativo speciale è riconosciuto su richiesta dei lavoratori interessati, non concorre alla formazione del reddito, ed è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario festivo.

Smart working

La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha introdotto, modificando il Decreto Lavoro, la proroga del termine per il lavoro agile (c.d. smart working) sino al 31 dicembre 2023 per talune categorie di lavoratori che si trovano in particolari condizioni, quali:

- i **genitori di minori di 14 anni**, a condizione che lo smart working sia compatibile con la natura della prestazione e che l'altro genitore non sia beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavori;
- lavoratori che, in base all'accertamento del **medico competente** nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio **in ragione dell'età o dell'immunodepressione** derivante da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da **comorbidità**.

È, invece, prorogato al **30 settembre 2023** il diritto allo smart working dei lavoratori **pubblici e privati** affetti da gravi patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità (specificamente individuate **dal DM del 4 febbraio 2022**).





www.gigroup.it