

Fano, lì 11.07.2023

A tutte le Aziende interessate
loro sedi

CIRCOLARE N. 11/2023

OGGETTO: CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO LAVORO – NOVITA'

Il Parlamento, nei termini previsti, ha convertito il Decreto Lavoro n. 48/2023 (analizzato nelle nostre Circolari n. 7/2023 e 10/2023) nella **Legge n. 85 del 03/07/2023**.

Come spesso accade, in fase di conversione vengono apportate delle modifiche e integrazioni. Di seguito riportiamo in sintesi le modifiche di maggior interesse per i Datori di Lavoro:

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- Viene prevista la **a-causalità del rinnovo di un contratto a tempo determinato** se il termine complessivo **non eccede i 12 mesi**. Pertanto, il contratto **può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi** e successivamente solo in presenza di una delle seguenti condizioni:
 - a) nei casi previsti dai **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), le parti, entro il **30/04/2024**, possono individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva;
 - c) in sostituzione di altri lavoratori.
- Ai fini **del computo dei 12 mesi** di rapporto di lavoro a tempo determinato, per i quali non è prevista l'indicazione di causali, si deve tenere conto **solamente dei contratti stipulati a decorrere dal 05.05.2023**, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- I contratti di apprendistato a scopo di somministrazione **sono esclusi dal limite quantitativo del 20%** previsto per i contratti di lavoro in somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
- Inoltre, **è esente da limiti quantitativi** la somministrazione a tempo indeterminato di:
 - lavoratori iscritti alle liste di mobilità;
 - soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

SMART WORKING

- Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da patologie e condizioni definite dal Decreto Ministero della Salute del 4 febbraio 2022 (**soggetti fragili**) è prevista la proroga dello smart working fino **al 30.09.2023**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria senza decurtazione della retribuzione in godimento.
- Prorogato **al 31.12.2023** lo smart working (con procedura semplificata) per:
 - a) i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano **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 e che non vi sia genitore non lavoratore;
 - b) i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che sulla base della valutazione dei medici competenti siano **maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus covid-19**.

DETAZZAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO NEL SETTORE TURISTICO ALBERGHIERO

- Per il periodo compreso **tra il 1° giugno 2023 e il 21 settembre 2023** è riconosciuta, ai lavoratori del comparto del turismo, **una somma a titolo di trattamento integrativo speciale**, che non concorre alla formazione del reddito, **pari al 15% delle retribuzioni** corrisposte in relazione **al lavoro notturno** e alle prestazioni di **lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi**.
- La somma è riconosciuta dall'azienda su richiesta del lavoratore tenuto ad attestare per iscritto l'importo del reddito conseguito nell'anno 2022 che deve essere **non superiore a € 40.000,00**.
- L'importo erogato viene portato in compensazione dall'azienda.

L'applicazione della norma è subordinata alla emanazione delle circolari da parte degli organi competenti (Agenzia delle Entrate-INPS).

INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI

- Previsto il riconoscimento di **un contributo** in favore degli **enti del Terzo settore, delle Organizzazioni di volontariato e delle Associazioni di promozione sociale, delle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale** che assumono, ai sensi della Legge n. 68/1999, **lavoratori con disabilità di età inferiore a 35 anni, con contratto a tempo indeterminato, tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023** per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*