

La Legge di Conversione del Decreto Lavoro

Nella G.U. 3.7.2023 n. 153 è stata pubblicata la L. 3.7.2023 n. 85 di conversione del DL 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro").

Il Decreto di conversione non modifica in modo sostanziale il DL 48/2023 e contempla molteplici disposizioni con decorrenze diversificate. Il nuovo assegno di inclusione, che andrà a sostituire il reddito di cittadinanza, sarà operativo dal 1° gennaio 2024, mentre a decorrere dal 1° settembre 2023 partirà il supporto per la formazione e il lavoro. Sono, invece, in vigore dal 5 maggio 2023 le nuove causali per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi. È valido solo per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'aumento del taglio del cuneo fiscale di 4 punti percentuali, mentre per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 è prevista una detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere.

Di seguito si riportano le principali novità emerse nell'iter parlamentare di conversione del decreto in esame.

Modifiche alla disciplina del contratto a termine (art. 24)

In sede di conversione si è precisato che, come già avviene in caso di proroga, anche il rinnovo del contratto a termine possa essere effettuato liberamente nei primi 12 mesi, superati i quali occorrerà indicare le causali elencate dall'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

Si ricorda che Le causali previste sono le seguenti:

- nei casi previsti dai contratti collettivi, anche di secondo livello (territoriali o aziendali);
- in caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024;
- per esigenze di sostituire altri lavoratori assenti.

Ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL 48/2023, dunque dal 5.5.2023.

Pertanto, fermo restando che la durata massima dei contratti a tempo determinato (che non è stata, assolutamente, coinvolta dalla riforma delle causali) è di 24 mesi (o il termine diverso previsto dalla contrattazione collettiva) per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, per i contratti stipulati a partire dal 5 maggio i precedenti 12 mesi “acausali”, non contano.

Novità in materia di somministrazione (art. 24 co. 1-quater)

Nella Legge di conversione si interviene con riferimento all'art. 31 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, laddove viene definito il limite quantitativo per poter ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Si ricorda che tale norma del DLgs. 81/2015 stabilisce che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può 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, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel merito, la nuova disposizione introdotta in sede di conversione in legge esclude dal computo di tale limite:

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato;
- soggetti in mobilità ai sensi dell'abrogato art. 8 co. 2 della L. 223/91;
- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola (NASpl) o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai n. 4 e 99 dell'art. 2 co. 1 del regolamento UE 17.6.2014 n. 651.

Novità in materia di trasparenza (art. 26)

Il provvedimento in esame introduce alcune semplificazioni in materia di obblighi informativi posti in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 del DLgs. 26.5.97 n. 152, con modifica, in parte, di quanto previsto dal DLgs. 27.6.2022 n. 104 (c.d. decreto “Trasparenza”).

Tra queste, si concede al datore di lavoro la possibilità di comunicare al lavoratore alcune informazioni mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Nel merito, in sede di conversione in legge viene eliminato il riferimento all'art. 1 co. 1 lett. p) del DLgs. 157/92, secondo cui se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa

- il lavoratore in merito;
- alla variabilità della programmazione del lavoro;
- l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

Novità in materia di prestazioni occasionali (art. 37)

Si dispone la disciplina dei contratti di prestazione occasionale.

In particolare, nelle ipotesi di utilizzo di tali prestazioni nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, viene:

- elevato da 10.000,00 a 15.000,00 euro il limite annuo complessivo dei compensi dovuti da ciascun soggetto alla totalità dei prestatori occasionali dal medesimo utilizzati;
- limitata l'esclusione dalla possibilità di ricorso alle prestazioni occasionali, prevedendo che siano esclusi soltanto gli utilizzatori con un numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato superiore a 25.

In sede di conversione in legge, viene integrata la disciplina delle modalità di acquisto e di utilizzo del "Libretto Famiglia", previsto per le prestazioni occasionali rese in alcuni ambiti.

Lavoro agile (art. 42 co. 3-bis)

In sede di conversione in legge del decreto in commento, si dispone la proroga, dal 30.6.2023 al 31.12.2023, del termine ex art. 10 co. 2 del DL 24/2022 (conv. L. 52/2022), concernente il diritto allo smart working a favore dei:

- lavoratori dipendenti del settore privato con figli “under 14” (ove, nel medesimo nucleo familiare, non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa, e che non vi sia un genitore non lavoratore);
- lavoratori più fragili, sulla base degli accertamenti svolti dai medici competenti, poiché ritenuti maggiormente esposti al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, ai sensi dell’art. 90 co. 1 e 2 del DL 34/2020 (conv. L. 77/2020), purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Assegno di inclusione (artt. 1 - 9)

Il provvedimento in esame dispone, dall’1.1.2024, una misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di inserimento sociale, formazione, di lavoro e politica attiva del lavoro, denominata assegno di inclusione.

La prestazione spetta ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente:

- con disabilità ex DM 159/2013;
- minorenni;
- con almeno 60 anni di età.

In sede di conversione, la platea di soggetti beneficiari viene ampliata anche ai nuclei familiari al cui interno vi siano componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla Pubblica Amministrazione. Inoltre, per effetto dell’art. 13 co. 6-bis del decreto “Lavoro”, i percettori dell’assegno di inclusione rientrano tra i soggetti occupabili tramite rapporti di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato.

Inoltre, secondo quanto previsto dall’art. 9 del decreto “Lavoro”, il componente beneficiario dell’assegno attivabile al lavoro preso in carico dai servizi per il lavoro competenti deve accettare un’offerta di lavoro se la medesima si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell’ambito del territorio nazionale. In sede di conversione in legge si prevede che esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, l’offerta debba essere accettata qualora il luogo di lavoro non ecceda la distanza di 80 km dal domicilio del soggetto o comunque sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

Detassazione per il lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere (art. 39-bis)

In sede di conversione viene introdotto un trattamento integrativo speciale in favore dei lavoratori del comparto del turismo per le prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi.

Il trattamento integrativo speciale è riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000,00 euro.

In particolare, il trattamento integrativo speciale è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del DLgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

Il trattamento è riconoscibile per il periodo dall'1.6.2023 al 21.9.2023 e non concorre alla formazione del reddito.

Innalzamento soglia deducibilità fringe benefit a 3.000 Euro anno

In sede di conversione, contrariamente quando si poteva sperare, non è stato fatto alcun intervento chiarificatore in merito alla soglia di deducibilità dei fringe benefit ad Euro 3.000,00.

Siamo pertanto ancora in attesa di capire come muoverci per la corretta applicazione della norma, dal momento che molti sono ancora gli interrogativi sull'argomento.

Da parte nostra attenderemo ancora qualche settimana per capire se gli istituti dovessero emettere gli auspicabili chiarimenti. In caso contrario daremo la nostra interpretazione della norma sempre in ottica di tutela nei confronti delle Società clienti.

STUDIO ANSELM