

Informativa 23/2023

5 luglio 2023

DECRETO LAVORO

D.L. 48 del 4 maggio 2023 convertito in Legge in data 27 giugno. In attesa di pubblicazione

In data 29 giugno 2023 la Camera ha convertito in Legge il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

In attesa della sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale anticipiamo, sinteticamente, le principali novità di interesse dei datori di lavoro.

Rapporti a tempo determinato e somministrazione – proroghe e rinnovi

	Vecchia regola	Nuova regola
Contratto a termine fino a 12 mesi	Senza causale fino a 12 mesi	Regola invariata
Proroghe	Proroghe: massimo 4	Regola invariata
Rinnovi (cioè nuove assunzioni)	Rinnovi solo con causale Nel limite della durata massima di 12 mesi Non previsto il limite delle ripetizioni delle assunzioni Stop & go: 10 giorni per rapporti fino a 6 mesi, 20 per quelli più lunghi	Rinnovi senza causale Nel limite della durata massima di 12 mesi Non previsto il limite delle ripetizioni delle assunzioni Regola invariata
Contratti a termine da 12 a 24 mesi	Con causale	Regola invariata
Proroghe e rinnovi – la durata decorre dal 5/05/2023 per le nuove stipule		Ai fini della valutazione del raggiungimento dei 12 mesi, si computano i giorni dal 5/05/2023 ma solo per le nuove stipule
Somministrazione	Senza causale fino a 12 mesi Proroghe fino a 12 mesi senza causale Rinnovi (cioè nuove assunzioni a termine) con causale	Senza causale sia la proroga che il rinnovo fino a 12 mesi (i 12 mesi si computano in giorni lavorativi)
Somministrazione: limiti di utilizzo per indeterminati	20% degli assunti a tempo indeterminato	20% degli assunti a tempo indeterminato ESCLUSI: apprendisti

Contratti a termine di durata superiore a 12 mesi nel limite di 24. Sono ammessi solo se sussistono queste condizioni:

- ❑ fattispecie previste dai contratti collettivi;
- ❑ se manca previsione del ccnl, esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva (da specificare) – (possibile fino al 30 aprile 2024);
- ❑ esigenze sostitutive di altri lavoratori.

La violazione di una delle condizioni di legittimità del contratto a termine comporta il rischio di conversione del contratto in rapporto a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione.

Fringe Benefit anno 2023

È confermato il beneficio riservato ai lavoratori genitori con figli a carico nel limite di 3 mila euro. Per tutti gli altri il limite del fringe benefits è di 258 euro

Proroga Smart Working

Lavoratori genitori di figli under 14	Proroga fino a 31/12/2023	Discrezionalità del datore di lavoro concedere lo SW se compatibile con le mansioni Il diritto sussiste solo se l'altro genitore non sia beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavori
Lavoratori fragili Dichiarati tali da Medico Competente ex TU 81 esposti a rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell'età o dell'immunodepressione derivante da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita	Proroga fino a 30/09/2023	Discrezionalità del datore di lavoro concedere lo SW se compatibile con le mansioni Il diritto sussiste solo se l'altro genitore non sia beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavori
Super fragili affetti da gravi patologie croniche	Proroga fino a 30/09/2023	Il datore di lavoro è obbligato a concedere lo SW anche con mutamento di mansioni

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.