

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 24 luglio 2023 n. 28

La legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 ha introdotto nuove misure in materia di lavoro oltre ad apportare alcune modifiche alle disposizioni già vigenti (per una panoramica completa si veda F. Lombardo, *Decreto lavoro: una lettura d'insieme del provvedimento*, Bollettino speciale ADAPT 4 maggio 2023 n. 2).

Cosa c'è di nuovo in concreto da un punto di vista tecnico-operativo?

Regolazione rapporti di lavoro

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo determinato (per approfondire il tema si consiglia M. Menegotto, *Contratti a termine: più fiducia nella contrattazione*, Bollettino speciale ADAPT 4 maggio 2023 n. 2), come già disposto inizialmente per le proroghe, viene introdotta la possibilità di **sottoscrivere rinnovi entro i primi dodici mesi senza dover indicare una causale** (art. 24, co. 1-bis). Al fine del computo dei 12 mesi si tiene conto solo dei contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (art. 24, co. 1-ter).

Dal 4 luglio 2023 sono esclusi dal computo dei lavoratori con contratto di somministrazione, ai fini del calcolo del limite quantitativo del 20% di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015, i lavoratori con contratto di apprendistato (art. 24, co. 1-quater).

Sono esclusi in ogni caso dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione a tempo indeterminato: i lavoratori "in ex mobilità" di cui all'art. 8, co. 2, l. n. 223/1991, i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (art. 24, co. 1-quater).

La legge di conversione introduce novità anche in materia di smart working. Viene prorogato al **30 settembre 2023 il diritto per i dipendenti pubblici e privati in situazioni di fragilità** di essere adibiti a prestazioni di lavoro in modalità di lavoro agile anche attraverso lo svolgimento di mansioni diverse comprese nella stessa categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti senza alcuna decurtazione della retribuzione (*art. 28-bis*).

Viene, inoltre, prorogato al **31 dicembre 2023 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile, anche in assenza di accordi individuali con il datore di lavoro, per i dipendenti privati con figli minori di 14 anni**, purché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di misure di sostegno al reddito a causa di sospensioni e cessazioni di attività lavorativa, e dei dipendenti privati con fragilità purché ciò sia compatibile con l'attività lavorativa (*art. 42, co. 3-bis*).

Previdenza e fiscalità

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, viene introdotto per il periodo dal 1° giugno al 21 settembre 2023, un trattamento integrativo speciale (misura di detassazione), riconosciuto su richiesta dei lavoratori che abbiano recepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40mila euro nel periodo di imposta 2022, **pari al 15% della retribuzione lorda corrisposta in relazione alle prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi** ai sensi del d.lgs. n. 66/2003 che non concorre alla formazione del reddito (*art. 39-bis*).

In materia di stralcio dei debiti contributivi, i soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi di cui all'art. 1, co. 222, della l. n. 197/2022, possono chiedere all'ente previdenziale, al fine di tutelare la propria posizione assicurativa e nel rispetto dei limiti di cui all'art. 3, co. 9, della l. n. 335/1995, **il riconteggio dei debiti annullati da saldare in soluzione unica o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31 dicembre 2023** (*art. 23-bis*).

Viene aumentata per l'anno 2023 a 32,2 milioni di euro la cifra stanziata per garantire

l'aumento della soglia dei *fringe benefit* a 3.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico (art. 40).

Inclusione sociale

Con la legge di conversione tra i beneficiari dell'assegno di inclusione vengono compresi anche i **nuclei familiari che abbiano almeno un componente in condizioni di svantaggio e inserito in programma di cura e assistenza** dei servizi sociosanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione (art. 2).

L'offerta di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, viene considerata congrua, oltre nel caso in cui il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto, **anche nel caso in cui il luogo di lavoro sia raggiungibile nel limite di 120 minuti con i mezzi pubblici** (art. 9, co. 1).

Ai fini della fruizione dell'assegno, **per i nuclei familiari con figli minori di 14 anni**, l'offerta di lavoro a tempo indeterminato deve essere accettata qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 km dal domicilio o comunque sia raggiungibile nel limite dei 120 minuti con i mezzi pubblici (art. 9, co. 1-bis).

Salute e sicurezza sul lavoro

Viene incrementato di 5 milioni di euro per l'anno 2023 il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, di cui all'articolo 1, co. 1187, della l. n. 296/2006 (art. 18-bis).

Francesco Lombardo

Assegnista di ricerca presso l'Università di Modena e Reggio Emilia

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @franc_lombardo