

LEGGE DI CONVERSIONE DEL C.D. DECRETO LAVORO: SINTESI PRINCIPALI NOVITA'

1. CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE (Art. 24 D.L. 48/2023)

Esclusa l'applicazione delle causali ai rinnovi contrattuali - come già previsto per le proroghe - qualora la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi. Viene specificato che nel computo dei dodici mesi non vanno considerati i periodi riferiti a contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

Prevista l'esclusione dal computo dei limiti numerici all'impiego di lavoratori somministrati a tempo indeterminato (nella misura del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo stesso utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto) i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, dei soggetti in mobilità, dei disoccupati o cassa integrati da almeno sei mesi e i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ai sensi del Reg. UE n. 651/2014.

2. SMART WORKING (Art. 28-bis e Art. 42, comma 3-bis D.L. 48/2023)

Per i dipendenti, sia pubblici che privati in condizione di fragilità accertata ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022, l'Art. 28-bis proroga dal 30 giugno al 30 settembre 2023 il diritto al ricorso al lavoro agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro applicati, e senza alcuna decurtazione della retribuzione. Dall'Art. 42, comma 3-bis vengono prorogate al 31 dicembre 2023 le disposizioni che subordinano il riconoscimento del diritto allo smart working in modalità semplificata, alla compatibilità con le caratteristiche della prestazione, per: 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 con sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o privo di impiego; ii) lavoratori ritenuti maggiormente esposti al rischio COVID-19, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di malattie oncologiche o comorbilità, sulla base di valutazioni opportunamente certificate dal medico competente ove presente.

3. DECRETO TRASPARENZA (Art. 26 D.L. 48/2023)

In sede di conversione, con una modifica alla lett. a) dell'Art. 26, si è "risolta" l'incongruenza tra l'obbligo di informazione riguardante *"le modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili prive di un orario normale di lavoro programmato"* per il legislatore italiano rinviabile alle disposizioni di legge o contratto collettivo, mentre per la Direttiva UE 2019/1152 tra quelli da comunicare in modo specifico. Tale onere di comunicazione potrà, dunque, ad essere assolto mediante la consegna al lavoratore del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

4. RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE (Art. 39 D.L.48/2023)

Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, è stato incrementato di quattro punti percentuali l'esonero sulla quota di contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, già riconosciuto nella misura di due punti percentuali dalla Legge di bilancio 2023, senza ulteriori effetti sui ratei di tredicesima. Per effetto dell'incremento, dal mese di luglio e sino a dicembre, l'esonero sarà pari al 7% per le retribuzioni imponibili sino a 1.923 euro e al 6% per le retribuzioni imponibili non eccedenti l'importo mensile di 2.692 euro.

5. DETASSAZIONE FRINGE BENEFIT 2023 (Art. 40 D.L. 48/2023)

Prevista una nuova misura di detassazione dei fringe benefit per i soli dipendenti con figli a carico. Limitatamente al periodo di imposta 2023, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas

naturale, non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 3.000 euro. Sono considerati fiscalmente a carico i figli che non superano i 24 anni di età e hanno percepito nell'anno un reddito pari o inferiore a 4.000 euro o, in alternativa, di età superiore ai 24 anni con un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.