

Udine, 7 luglio 2023

Oggetto: Novità del Decreto Lavoro dopo la conversione in legge – PRIMA PARTE

Circolare numero 017/2023

In breve

Il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023) convertito dalla Legge 85/2023, in vigore **dallo scorso 04/07/2023**, apporta alcune rilevanti novità nell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro.

In questa Circolare diamo evidenza delle modifiche apportate al Testo unico dei contratti di lavoro (D.Lgs. 81/2015), nella successiva ci occuperemo delle novità in materia di **benefits**, trattamento integrativo speciale per alcuni settori e riduzione del cuneo previdenziale sulle retribuzioni dei lavoratori.

Le novità relative ai contratti di lavoro riguardano in particolare la **disciplina del contratto a termine, della somministrazione di lavoro e delle prestazioni occasionali**. Sono state inoltre prorogate alcune disposizioni sul **lavoro agile**.

Un'importante modifica è stata introdotta anche alle **sanzioni amministrative** previste in caso di **omesso versamento delle ritenute previdenziali** operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

Approfondimento

Le modifiche al contratto a tempo determinato

La norma ha innanzitutto riscritto le causali del contratto a tempo determinato, prevedendo che i rapporti di durata superiore a 12 mesi possono essere stipulati solo nei **casi previsti dai contratti collettivi di lavoro** (nazionali, territoriali o aziendali). In mancanza di disciplina collettiva e comunque solo entro il 30/04/2024, i 12 mesi possono essere superati per **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**. Rimane sempre possibile l'assunzione a termine **in sostituzione** di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

La nuova disciplina delle causali del contratto a tempo determinato, quindi, è rimessa innanzitutto ai contratti collettivi di lavoro. Solo quando manchi una disciplina contrattuale collettiva le parti possono provvedere in autonomia a individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva su cui fondare il rapporto a termine.

La norma prevede che **nei primi 12 mesi di durata il contratto a termine può essere non solo prorogato ma anche rinnovato** senza necessità di indicare causali (si ricorda che per **proroga** si intende la continuazione di un rapporto già in essere mentre per **rinnovo** si intende la stipula di un nuovo ulteriore contratto a tempo determinato). In sostanza ai rinnovi dei contratti a tempo determinato (sia diretti che a scopo di somministrazione) si applica la stessa regola vigente per le proroghe e pertanto la causale diventa necessaria solo al superamento del periodo di 12 mesi di durata complessiva.

La legge non precisa quale debba essere il criterio di calcolo della soglia dei 12 mesi, sembra tuttavia plausibile ritenere che per il raggiungimento della stessa si tenga conto della somma dei diversi

rapporti intrattenuti tra le parti e non del solo tempo (di calendario) trascorso dall'inizio del primo contratto.

La seconda importante novità della conversione in legge riguarda l'**azzeramento dei periodi svolti a tempo determinato tra le stesse parti prima dell'entrata in vigore del decreto in esame**. In sostanza sia per le proroghe sia per i rinnovi, ai fini del computo del termine di 12 mesi, si tiene conto dei soli contratti a termine stipulati a decorrere dal **5 maggio 2023**.

Restano fermi in ogni caso il limite di durata di 24 mesi (salvo deroghe previste dai contratti collettivi applicati in azienda) e la disciplina delle proroghe nel numero massimo di 4, a prescindere dal numero dei contratti intercorsi tra le parti.

Le modifiche alla somministrazione di lavoro

Nel limite quantitativo previsto per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, pari al 20% del personale in forza presso l'utilizzatore, non si computano i lavoratori somministrati assunti **con contratto di apprendistato** né quelli che godano da almeno sei mesi di **trattamenti di disoccupazione** (non agricola) **o di ammortizzatori sociali**, oltre i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati che rientrano nelle categorie individuate dal Regolamento UE 651/2014, già precedentemente esclusi dal computo.

Le modifiche alle prestazioni occasionali

Le modifiche apportate alle prestazioni occasionali (cd. PREST.O.) riguardano i soggetti che operano nei **settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento**.

Per essi il limite annuo complessivo dei compensi che può essere corrisposto alla totalità dei prestatori occasionali dalla singola azienda è elevato a **15.000 euro** (il limite generale è pari a 10.000 euro).

Limitatamente a tali settori si prevede poi che possono ricorrere alle prestazioni occasionali i soggetti che occupano **fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (il limite generale è di 10 lavoratori).

Con riferimento al cd. "Libretto Famiglia" viene previsto che il libretto per il pagamento delle prestazioni occasionali possa essere acquistato **anche presso le rivendite di generi di monopolio** (cd. Tabacchini) e che, nel caso di utilizzo del libretto, il pagamento del compenso al prestatore occasionale possa essere effettuato anche presso tali rivendite.

Proroga lavoro agile

La norma in esame proroga fino al 30/09/2023 il diritto di rendere la prestazione in modalità agile per i lavoratori fragili. Per i lavoratori che siano genitori di bambini al di sotto dei 14 anni nonché per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19 la proroga va fino al 31/12/2023; in entrambi i casi a condizione che la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione svolta.

Si ricorda che all'interno della categoria dei **lavoratori fragili** rientrano i dipendenti affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità (cfr. D.M. 4 febbraio 2022) nonché coloro che siano stati accertati dal medico competente come maggiormente esposti al rischio contagio.

Per i **lavoratori-genitori** il diritto è riconosciuto a condizione che all'interno della famiglia non vi sia un altro genitore che fruisca di ammortizzatori sociali o che non lavori.

Le modifiche alle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

Novità rilevanti sono previste in tema di sanzioni amministrative per omesso versamento delle ritenute previdenziali di cui al comma 1-bis dell'art. 2 del D.L. 463/1983. In particolare viene disposto che per omissioni non superiori a 10.000 euro annui, in luogo della precedente sanzione-*monstre* di 17.000 euro, si applica ora una sanzione amministrativa **da 1,5 a 4 volte l'importo delle ritenute non versate**.

Per le omissioni di importo superiore a 10.000 euro annui resta ferma la sanzione penale della reclusione fino a tre anni e della multa fino a 1.032 euro.