



## Newsletter Wikilabour.it

### Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

#### Legge 24 febbraio 2023 n. 14, in G.U. n. 49 del 27 febbraio 2023

#### Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27.02.2023 è stata pubblicata la legge n. 14/2023, di **conversione del decreto-legge n. 198/2022 (c.d. decreto Milleproroghe)**. Di seguito si riporta un aggiornamento alla [scheda pubblicata con la newsletter n. 1 del 18 gennaio u.s.](#), riproponendo le sintesi delle disposizioni, di interesse per il mondo del lavoro, che sono state confermate in sede di conversione del decreto-legge ed evidenziando le **novità e modifiche intervenute**.

Riferimento	Oggetto
<b>Articolo 9, comma 1</b> <b>Contribuzione previdenziale per i dipendenti pubblici</b>	Con riferimento al sistema pensionistico obbligatorio e complementare di cui alla L. n. 335/1995, per le gestioni previdenziali esclusive e per i fondi per i trattamenti di previdenza amministrati dall'INPS, cui sono iscritti i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo n. 165/2001, i termini di prescrizione riferiti agli obblighi relativi alle contribuzioni afferenti a periodi di competenza fino al 31 dicembre 2018 <b>non si applicano fino al 31 dicembre 2023</b> , fatti salvi gli effetti di provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato nonché il diritto all'integrale trattamento pensionistico del lavoratore.
<b>Articoli 9, comma 2</b> <b>Semplificazione verifiche ingressi in Italia</b>	Viene <b>estesa a tutto il 2023</b> l'operatività della disposizione di cui al decreto "Semplificazioni" ( <a href="#">decreto-legge n. 73/2022</a> , convertito con modificazioni dalla <a href="#">legge n. 122/2022</a> ) che, relativamente ai flussi di ingresso di lavoratori stranieri, affida in via esclusiva ai professionisti iscritti negli albi dei consulenti del lavoro, o degli avvocati e procuratori legali, o dei dottori commercialisti o dei ragionieri e periti commerciali e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce il compito (precedentemente degli Ispettorati del lavoro) di verificare i requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro, nonché la congruità del numero delle richieste di nulla osta presentate.

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
<b>Articolo 9, comma 3 Fondi di Solidarietà Bilaterali</b>	<p><b>Differito al 30 giugno 2023</b> il termine entro il quale i Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26,27 e 40 del decreto legislativo n. 148/2015 devono adeguarsi alla disciplina che amplia la platea dei datori di lavoro interessati, includendo anche quelli con un solo dipendente, e regola la nuova prestazione dell'assegno straordinario di integrazione salariale assicurata da tali Fondi.</p> <p>In mancanza di questo adeguamento i medesimi datori di lavoro confluiranno, a decorrere dal nuovo termine del 1° luglio 2023 nel Fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 del decreto legislativo n. 148/2015, al quale saranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti agli stessi datori di lavoro.</p>
<b>NOVITA'</b> <b>Articolo 9, comma 4-bis Lavoratori somministrati</b>	<p>La legge 14/2023 rinvia di un ulteriore anno, al 30 giugno 2025, il termine entro il quale le imprese potranno utilizzare per periodi superiori ai 24 mesi lavoratori somministrati. Si tratta dell'ennesimo intervento di proroga della scadenza temporale per gli impieghi oltre i 24 mesi dei lavoratori in missione a tempo determinato presso le aziende utilizzatrici, assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro. La precedente proroga era stata disposta con la <a href="#">legge n. 51/2022</a>, di conversione del cd. decreto Ucraina (<a href="#">decreto-legge n. 21/2022</a>).</p>
<b>NOVITA'</b> <b>Articolo 9, commi 4-ter e 5-ter Smart working per fragili e genitori di figli under-14</b>	<p>La legge di conversione <b>proroga dal 31 marzo al 30 giugno 2023 lo smart working per i lavoratori fragili</b> appartenenti al settore pubblico e privato e, solo per i lavoratori dipendenti del settore privato, estende <b>fino al 30 giugno (solo però nel settore privato) il diritto dei genitori di un figlio minore di anni 14 di rendere la prestazione con modalità di lavoro agile</b>.</p> <p>Nello specifico:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fino al 30 giugno 2023 ai lavoratori dipendenti del pubblico o del privato affetti dalle patologie e dalle condizioni individuate dal <a href="#">decreto del Ministro della Salute 4 febbraio 2022</a> (tra cui immunodeficienze, patologie oncologiche trattate con farmaci immunosoppressivi, pazienti trapiantati o in attesa di trapianto), il datore di lavoro dovrà assicurare di poter lavorare in modalità agile, anche con una diversa mansione, compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro, senza decurtazione della retribuzione. Per la collocazione in smart working di questi lavoratori non è necessario l'accordo individuale (comma 4-ter).</li> <li>2. Viene ripristinata la disposizione, scaduta al 31 dicembre 2022 e <a href="#">non prorogata dalla Legge di Bilancio</a>, che attribuiva il diritto allo smart working ai dipendenti privati genitori di almeno un figlio di età inferiore ai 14 anni, a condizione che non vi sia nel nucleo familiare un altro genitore che non lavora o gode di strumenti di sostegno al reddito per cessazione o sospensione dell'attività lavorativa. La previsione rimane temporanea, con scadenza al 30 giugno 2023. Tuttavia, a differenza che per i "fragili", il diritto per i genitori lavoratori è espressamente condizionato alla compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione. Il che, oltre a precludere il lavoro agile a chi può solo lavorare in presenza, potrebbe lasciare aperta la possibilità di</li> </ol>

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
	<p>negare lo smart working integrale laddove il datore di lavoro dimostri che l'alternanza tra presenza e lavoro da remoto sia indispensabile per svolgere le mansioni assegnate (comma 5-ter).</p> <p>3. Quest'ultimo "ripescaggio" coinvolge anche la categoria dei lavoratori per i quali il medico competente attesta la condizione di <b>maggior rischio di contagio Covid, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale</b> introdotta durante la pandemia.</p>
<p><b>Articolo 16</b> <b>Lavoro sportivo</b></p>	<p>Slitta l'entrata in vigore della cd. "Riforma dello sport", in ragione della <b>proroga al 1° luglio 2023</b> dell'operatività delle disposizioni previste dal <a href="#">decreto legislativo n. 36/2021</a>, attuativo dell'art. 5 della legge delega n. 86/2019, recante il riordino e la riforma in materia di Enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo, come da ultimo modificato dal <a href="#">decreto legislativo n. 163/2022</a>.</p> <p>Conseguentemente le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta, individuate come vincolo sportivo, dovranno essere eliminate entro il 1° luglio 2023. Anche la modifica del trattamento fiscale applicabile all'area dilettantistica, che prevede tra l'altro la soppressione dai redditi diversi di cui alla lett. m) dell'art. 67, TUIR della parte riferita al settore sportivo, si applicherà a decorrere dal 1° luglio 2023.</p>
<p><b>NOVITA'</b> <b>Articolo 22-quater</b> <b>Fondo Nuove Competenze</b></p>	<p>La legge di conversione del "Milleproroghe" dispone una proroga all'utilizzo del Fondo nuove competenze anche <b>per gli accordi sottoscritti nel 2023</b>. Il nuovo testo coordinato dell'art. 88 del <a href="#">decreto-legge n. 34/2020</a> stabilisce che, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per il 2023 i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda in base alla normativa e agli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, grazie alle quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. L'attuazione di questa disposizione potrà dare luogo alla riapertura dei termini dell'<a href="#">attuale Avviso ANPAL</a> o all'approvazione di un nuovo Avviso.</p>

*leggi il testo...*