



## Newsletter Wikilabour.it

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

---

#### Legge 3 luglio 2023 n. 85, in G.U. n. 153 del 3 luglio 2023

*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.*

Il 4 luglio 2023 è entrata in vigore la legge n. 85/2023, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 48/2023 (cd. **decreto Lavoro**). Di seguito si fornisce una sintesi delle principali **novità in materia di lavoro intervenute in sede di conversione del decreto**, ad integrazione della [scheda](#) pubblicata con la newsletter n. 9 del 10 maggio 2023.

#### **MODIFICA AI CONTRATTI A TERMINE (ART. 24)**

In sede di conversione in legge vengono introdotte nel cd. decreto Lavoro alcune novità importanti in materia di contratto a termine e somministrazione.

La prima e più rilevante riguarda la disciplina dei rinnovi dei contratti a tempo determinato (sia diretti, sia a scopo di somministrazione), che viene equiparata a quella delle proroghe. Secondo la normativa vigente anteriormente alla norma in commento, l'obbligo di indicare la causale sussisteva in due casi distinti:

1. per la proroga, quando la prosecuzione del rapporto determina il superamento dei dodici mesi di durata complessiva;
2. 2) per il rinnovo, invece, l'obbligo di indicare la causale scattava da subito, a prescindere dalla durata complessiva dei rapporti coinvolti.

Con le modifiche apportate all'art. 24 del DL 48/2023, al contrario, **anche per i rinnovi dei contratti a termine** viene introdotta una soglia temporale: d'ora in avanti **la causale servirà solo quando la sommatoria dei rapporti determina il superamento dei 12 mesi di durata complessiva**.

Si prevede inoltre che, ai fini del computo dei dodici mesi che determinano l'insorgenza dell'obbligo di indicare la causale, vadano considerati i soli contratti stipulati a far data dall'entrata in vigore del DL 48/2023. Ciò significa che, per tutti i rapporti a termine (anche a scopo di somministrazione), ai fini del calcolo della soglia dei 12 mesi che fa scattare l'obbligo di giustificare con la causale le proroghe e i rinnovi dovranno essere considerati solo i periodi di lavoro intervenuti dal 5 maggio 2023 in avanti.

Un altro correttivo importante riguarda solo i **contratti di somministrazione lavoro**; per essi viene precisato che nel limite quantitativo fissato dalla legge per il ricorso alla somministrazione di manodopera a tempo indeterminato (20% dell'organico assunto direttamente) non si computano i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato.



Sempre in tema di limiti quantitativi, la legge di conversione del DL 48/2023 precisa che nella soglia di utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato non si calcolano i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, nonché i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati che rientrano nelle categorie individuate dal regolamento comunitario n. 651/2014 del 17 giugno 2014 e specificati con decreto del Ministro del Lavoro.

#### **PROROGA DEL TERMINE PER IL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI AFFETTI DA GRAVI PATOLOGIE CRONICHE (ART. 28-BIS)**

Prorogato solo fino al 30 settembre 2023 il diritto al lavoro agile per i lavoratori pubblici e privati affetti da gravi patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, specificamente individuate dal [decreto ministeriale del 4 febbraio 2022](#) (cd. **super fragili**).

Per questi lavoratori, il diritto non è condizionato alla compatibilità delle mansioni con il lavoro agile. Anzi, è espressamente previsto dalla norma oggetto di proroga (articolo 1, comma 306, della [legge n. 197/2022](#)) che il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione in modalità agile «anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento».

#### **PROROGA DI TERMINE IN MATERIA DI LAVORO AGILE (ART. 42)**

Prorogato al 31 dicembre 2023, nel settore privato, il diritto al lavoro agile:

- a) per i genitori di minori di 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con la natura della prestazione e che l'altro genitore non sia beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavori;
- b) b) per i lavoratori che, in base all'accertamento del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale (il cui obbligo, peraltro, è cessato il 31 luglio 2022), risultino maggiormente 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 o, comunque, da comorbidità (cosiddetti fragili). Anche per questa seconda categoria il diritto in questione è, in ogni caso, riconosciuto a condizione che la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche dell'attività lavorativa.

#### **ASSEGNO DI INCLUSIONE (ARTT. 1-11)**

Con le modifiche apportate dalla legge di conversione si prevede che in caso di nuclei familiari con figli di età fino a 14 anni l'obbligo di accettare il contratto a tempo indeterminato scatta solo **entro una distanza lavoro-domicilio di 80 Km o entro un limite del tempo di viaggio necessario pari a 120 minuti**, utilizzando i mezzi di trasporto pubblico.

Il medesimo limite temporale viene posto come condizione vincolante anche per l'accettazione di offerte di lavoro a tempo determinato (anche in regime di somministrazione), in questo caso indipendentemente dalla composizione del nucleo familiare.



Alle donne vittime di violenze, la nuova norma permetterà di costituire nucleo familiare indipendente da quello del marito anche ai fini Isee per l'accesso all'Assegno di inclusione. Inoltre, queste donne potranno avvalersi di percorsi di inclusione personalizzati.

Per estendere l'Assegno di inclusione ai soggetti svantaggiati di almeno 60 anni inseriti in programmi di cura e assistenza è stata inoltre rivista la scala di equivalenza, eliminando così il taglio dei fondi ai disabili.

### **RIFINANZIAMENTO DEL FONDO DI SOSTEGNO PER LE FAMIGLIE DELLE VITTIME DI GRAVI INFORTUNI SUL LAVORO (ART. 18-BIS)**

Dopo aver in una prima fase previsto un significativo taglio al Fondo in oggetto, il Parlamento si è infine risolto a votare il rifinanziamento dello stesso, per un importo di 5 milioni di euro per l'anno 2023, eguagliando la dotazione prevista per il 2022.

### **DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI STRALCIO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI (ART. 23-BIS)**

Tra le novità intervenute in sede di conversione vi è anche una misura di tutela a favore dei lavoratori autonomi (soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata Inps), le cui cartelle di debiti contributivi siano state stralciate automaticamente ad aprile 2023 in virtù di quanto previsto all'art. 1, comma 222 della [legge n. 197/2022](#) (legge di Bilancio 2023), per i quali si riapre la possibilità di versare i contributi previdenziali ed evitare così gli effetti negativi sulla propria posizione previdenziale.

Chiedendo il riconteggio dei debiti annullati gli interessati potranno saldare il debito entro il 31 dicembre 2023.

### **APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA SOCIALE AL PERSONALE IMPIEGATO IN CONTACT CENTER (ART. 36-TER)**

Introdotta l'obbligo dell'utilizzo dell'istituto della clausola sociale – in applicazione di quanto previsto dall'articolo 1 comma 10 della legge 28 gennaio 2016 n. 11 e nel rispetto del CCNL del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni – al fine di salvaguardare il personale impiegato nella gestione di attività di maggior tutela nei contact center nel passaggio dal mercato tutelato al mercato dei servizi a tutele graduali e successivamente al mercato libero (mercato elettrico).

### **DETAZZAZIONE LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE (ART. 39-BIS)**

Ai dipendenti con reddito di importo non superiore a 40mila euro (periodo d'imposta 2022) nel settore turistico, ricettivo e termale per il periodo che va dal 1° giugno al 21 settembre 2023 è riconosciuta una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per il lavoro notturno e straordinario.

[leggi il testo...](#)