



Decreto Lavoro 2023

La conversione in Legge

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

Lo scorso 3 luglio 2023 è stata pubblicata in gazzetta ufficiale **la Legge n. 85 di conversione del D.L. 48/2023, il cd. "Decreto Lavoro"**.

Con la conversione in legge del Decreto Lavoro viene **confermato** il nuovo **regime relativo alle causali nei contratti a tempo determinato**, previsto all'art. 19, D.lgs. n. 81/2015, in vigore dal 5 maggio 2023 e già oggetto di analisi con la nostra precedente informativa.

La principale **novità** del testo di conversione in legge consiste nel fatto che **i rinnovi** di contratti a tempo determinato possono ora essere stipulati **senza l'obbligo di apporre una specifica causale**, qualora **la durata** del rapporto di lavoro con la medesima azienda (includere proroghe e rinnovi), computando anche i rapporti a termine in somministrazione, **non superi complessivamente i 12 mesi**.

Permane l'obbligo, in caso di rinnovo del contratto, del rispetto del c.d. **stop & go** tra un contratto e il successivo, previsto dall'art. 21 comma 2 del D.lgs. 81/2015.

È stato inoltre specificato che, **ai fini del computo dei 12 mesi** entro i quali è possibile non prevedere la causale, **si terrà conto solo dei contratti stipulati** dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge, ovvero **dal 5 maggio 2023**.

Tale deroga non si applica alla **durata massima** complessiva di **24 mesi** del rapporto a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro.

Riguardo, infine, alla disciplina del **lavoro in somministrazione**, è stato previsto che i lavoratori somministrati assunti in apprendistato, in mobilità, soggetti disoccupati che godano da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ex DM 17 ottobre 2017, **sono esclusi dal computo del limite quantitativo** previsto per il personale in somministrazione a tempo indeterminato (c.d. **staff leasing**).

PROROGA DEL DIRITTO ALLO SMART WORKING PER GENITORI CON FIGLI UNDER 14 E LAVORATORI FRAGILI

Con la conversione in legge del Decreto Lavoro è stato **prorogato il diritto**, senza la necessità di stipula dell'accordo individuale, a **svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile**:

- **fino al 30 settembre 2023** per i **lavoratori fragili** nel settore pubblico e privato;
- **fino al 31 dicembre 2023** per i lavoratori dipendenti del settore privato a condizione che abbiano almeno un **figlio, minore di anni 14 e che**:
 - nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
 - non vi sia genitore non lavoratore;
 - tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.
- **fino al 31 dicembre 2023** per i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, sono **più esposti al rischio di contagio da Covid** per via dell'età o perché immunodepressi in quanto affetti da patologie oncologiche, sottoposti a terapie salvavita e, più in generale, coinvolti in una situazione di maggiore rischio.

DECRETO TRASPARENZA: SEMPLIFICAZIONI DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

Il Decreto lavoro ha previsto, in un'ottica di **semplificazione**, che il datore di lavoro assolva alla maggior parte degli **obblighi informativi previsti dal Decreto Trasparenza**, con l'indicazione del mero **riferimento normativo o della contrattazione collettiva**, anche aziendale, applicata al rapporto di lavoro, consegnando o mettendo a disposizione del personale, anche attraverso la pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Con la Conversione in legge del Decreto è stato, tuttavia, previsto che **l'onere informativo non si ritiene assolto nelle suddette modalità semplificate** per quanto concerne la lettera p) dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero **qualora il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili** e non preveda un orario normale di lavoro programmato. In tal caso, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore fornendo le specifiche indicazioni previste dalla norma nella lettera di assunzione (o in atto separato).

INCREMENTO DELLA SOGLIA DEI FRINGE BENEFIT PER L'ANNO 2023 A 3.000 EURO PER I LAVORATORI CON FIGLI A CARICO

Con la conversione in Legge del Decreto viene **confermata senza modifiche** la novità in materia di **fringe benefit** art. 51 c. 3 del TUIR, che eleva da 258,23 a **3.000 euro** la soglia di esenzione per l'anno **2023**. Nell'ambito di questo importo possono essere anche rimborsate le utenze domestiche di acqua, luce e gas.

Il limite così determinato si applica esclusivamente ai **lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico** (ossia figli con reddito annuo non superiore a 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili, ovvero non superiore a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni), compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati.

Per **attestare il possesso del requisito** in questione, il lavoratore deve fornire **apposita dichiarazione al proprio datore di lavoro**, indicando altresì il codice fiscale dei figli. **I datori di lavoro** che intendano applicare la nuova misura **dovranno trasmettere un'informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), ove presenti.**

Per **tutti gli altri lavoratori** subordinati rimane **invariata la soglia ordinaria** di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei fringe benefits fissata in **euro 258,23.**

Si ricorda che **non vi è alcun obbligo da parte del datore di lavoro di riconoscerne l'erogazione ai lavoratori.** Il riconoscimento dei beni in natura e/o il rimborso delle utenze è conseguente ad una **scelta volontaria dell'azienda.**

La legge di conversione riconosce ai lavoratori del **comparto turistico**, per il periodo dal 1° giugno al 21 settembre, un **trattamento integrativo speciale pari a 15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al **lavoro notturno** ed alle prestazioni di **lavoro straordinario svolto nei giorni festivi.**

Il riconoscimento del beneficio non è automatico ma prevede una **richiesta del singolo lavoratore al proprio datore** con la quale dichiara di **non aver avuto nel 2022 un reddito** da lavoro dipendente **superiore a 40.000 euro.** Il datore, a fronte di prestazioni effettuate nel rispetto della disposizione citata, riconosce il trattamento integrativo speciale per le ore prestate e **compensa il credito maturato.**

Si attendono i **chiarimenti** dell'Agenzia Entrate per l'applicazione della norma che in ogni caso si ritiene avrà una portata limitata.

INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO E STRAORDINARIO FESTIVO NEL TURISMO



APPROFONDIMENTO: DIRETTIVA WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023, sono entrate in vigore le **nuove norme** in materia di **whistleblowing**.

Il **D.lgs. n. 24/2023 amplia le tutele** in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni. I soggetti che rientrano nell'ambito applicativo delle nuove norme dovranno predisporre non soltanto canali interni di veicolazione delle informazioni, ma, soprattutto, che questi garantiscano adeguati standard di sicurezza per tutelare l'identità dei segnalanti, attraverso piattaforme informatiche. Le norme si riferiscono sia ai **datori di lavoro pubblici che a quelli privati**.

Datori di lavoro e lavoratori interessati

I datori di lavoro interessati dalle norme del D.L.vo n. 24/2023 sono diversi e diverse sono le date entro le quali scatteranno gli adempimenti:

- coloro che **hanno occupato**, mediamente, negli ultimi dodici mesi, **più di 249 dipendenti**, devono adeguarsi a partire **dal 15 luglio 2023**;
- coloro che **hanno occupato**, in media, nell'ultimo anno, **almeno 50 lavoratori dipendenti**, devono adeguarsi a partire **dal 17 dicembre 2023**;
- coloro che, pur rimanendo sotto la soglia delle 50 unità, hanno come genere di **attività i servizi ed i prodotti finanziari**, la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo, la **sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente**, nonché coloro che **adottano i modelli organizzativi ex D.L.vo n. 231/2001**, devono adeguarsi **entro il prossimo 17 dicembre**.

La segnalazione, può avvenire, oltre che dai lavoratori subordinati, anche da parte di lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione, da liberi professionisti e consulenti.

Tipologia di segnalazioni

Possono essere segnalate le **violazioni e gli illeciti** di natura civile, penale, amministrativa e contabile che ledono l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato da cui il segnalatore dipende e di cui il segnalatore è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. **Non sono contemplate** dalla norma le **segnalazioni di carattere personale**.



Canale di segnalazione interno “aziendale”

Le aziende rientranti nell’ambito applicativo delle nuove norme hanno l’**obbligo di istituire il canale interno di segnalazione**, pena sanzione. Dovranno inoltre garantire adeguati standard di sicurezza per **tutelare l’identità dei segnalanti**, attraverso piattaforme informatiche che preservino la possibilità di risalire alla persona che ha provveduto alla segnalazione, e che in ogni caso siano conformi, quanto al trattamento dei dati alle norme in materia di trattamento dei dati personali. L’azienda dovrà inoltre **impedire** anche la possibilità ipotetica di attuare **pratiche ritorsive** nei confronti dei segnalanti.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un **ufficio interno** autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, **ovvero** è affidata a un **soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Non sono previsti particolari requisiti di forma per le segnalazioni, che possono essere validamente recepite sia quando prodotte in forma scritta, anche digitale, sia oralmente.

La procedura non può rimanere fine a se stessa, nel senso che una volta ricevuta la comunicazione è previsto che entro sette giorni dalla ricezione sia fornito un avviso di ricevimento e, entro tre mesi, un primo riscontro relativo alle indagini in essere a seguito della segnalazione.

Canale di segnalazione esterno

E’ previsto il **ricorso alla segnalazione esterna** in tali casistiche:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;



- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ragioni di urgenza).

Sanzioni

Da ultimo, l'**apparato sanzionatorio** che fa capo all'Autorità per l'anticorruzione (ANAC). Le sanzioni, individuate dall'art. 21, sono di natura economica e sono pesanti essendo comprese, in relazione alle singole violazioni da parte delle aziende che rientrano nel campo di applicazione della norma, **tra i 10.000 ed i 50.000 euro.**

Sanzioni da 500 a 2.500 euro, sono previste invece per il segnalante che incorre nei reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.



DIEGO ALBERGONI

Consulenza del lavoro



Diego Albergoni | Consulente del lavoro

T: +39 02.367.624.90 (91)

E: diego.albergoni@millergroup.it

