

Roma, 4 luglio 2023

Prot. N. 62/2023/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali

Oggetto: Conversione in legge DL. 48/2023 (Decreto Lavoro)

Care colleghe e cari colleghi,

vi inviamo, in allegato, la legge 3 luglio 2023, n. 85 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro (cd. Decreto Lavoro) segnalandovi, a seguire, le norme di interesse per i settori che rappresentiamo.

Lavoratori fragili settore pubblico e privato

L'art. 28-bis **proroga dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 la vigenza delle disposizioni in materia di lavoro agile a tutela dei lavoratori pubblici e privati rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022** che individua le condizioni del soggetto e le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata dal medico di medicina generale del lavoratore la situazione di fragilità ai fini dell'applicazione della norma.

Nello specifico, la norma prevede che, fino alla data del 30 settembre 2023, il datore di lavoro assicura ai soggetti fragili di cui sopra lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro in applicazione, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Lavoro agile per il settore privato

L'art. 42 comma 3-bis proroga dal 30 giugno 2023 al 31 dicembre 2023 le disposizioni in materia di lavoro agile relative ai genitori lavoratori e ai lavoratori fragili del settore privato (art. 10, co. 2, del DL. 24/2022 con riferimento all'allegato B, punto 2).

La norma, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, riguarda nello specifico le seguenti categorie di personale:

- i lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14, a condizione 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, e che non vi sia genitore non lavoratore;
- i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

La norma specifica che la prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

Novità in materia di contratto a termine

La disciplina del contratto di lavoro a termine, già modificata dal Dl. 48/2023, viene ulteriormente integrata con disposizioni innovative riguardanti la proroga e il rinnovo, dettagliate come segue:

- l'art. 24 comma 1 bis prevede che il contratto nei primi dodici mesi possa essere rinnovato e prorogato liberamente. Superati i dodici mesi, invece, la proroga e il rinnovo sono ammessi solo in presenza di una delle causali previste dall'art. 19 comma 1 d.lgs. 81/2015 come modificato dal dl 48/2023 ovvero: esigenze di sostituzione di altri lavoratori; fattispecie previste dai contratti collettivi; esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti con atti (tra datore di lavoro e dipendente) stipulati entro il 30 aprile 2024 e solo in assenza di previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda. Pertanto l'atto scritto, da cui risulta l'apposizione del termine, in caso di proroga e di rinnovo contiene le causali solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.
- l'art. 24 comma 1-ter specifica che ai fini del computo del termine di dodici mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del decreto 48/2023

Novità in materia di contratto di somministrazione

L'art. 23 comma 1-quater modifica la disciplina del limite quantitativo del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato escludendo i lavoratori con contratto di apprendistato dal computo del limite che, ai sensi dell'art. 31 d.lgs. 81/2015 e salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, è pari al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

L'art. 23 comma 1-*quater*, inoltre, esclude in via tassativa (anche rispetto alle previsioni contrattuali) dal computo del suddetto limite i soggetti in mobilità, i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017.

Terzo settore

Si ricorda che l'art. 29 del decreto legge 48/2023 aveva apportato una modifica in materia di trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti dagli enti del Terzo settore. In particolare, l'articolo 29, al ricorrere di determinate condizioni, aveva introdotto la possibilità di derogare al principio, previsto dall'art. 16 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 in base al quale, fermo restando il diritto del lavoratore ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. La deroga a tale principio era stata circoscritta alle ipotesi di comprovate esigenze di acquisizione di specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale relative ad almeno uno dei seguenti ambiti: interventi e prestazioni sanitarie; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

Durante l'iter di conversione del provvedimento in oggetto, l'articolo è stato riformulato. Alla luce delle modifiche apportate il nuovo testo dell'art. 16 del d.lgs. 117/2017 (e dell'analogo art. 13 del d.lgs. 112/2017 sulle imprese sociali) viene ammesso che in presenza di comprovate esigenze, inerenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento di tutte le attività di interesse generale (previste all'articolo 5, comma 1 del d.lgs. 117/2017) la differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti, all'interno di ciascuno degli enti (ivi comprese le imprese sociali), non può essere superiore al rapporto uno a dodici da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Pertanto, rispetto alla formulazione precedente, la deroga non viene più circoscritta a determinati ambiti di attività e viene correlata alla necessità di acquisire

specifiche competenze ai fini dello svolgimento di tutte le attività di interesse generale, nei limiti di un rapporto da uno a dodici.

In secondo luogo, la riformulazione operata in fase di conversione estende a tutte le ipotesi di comprovate esigenze summenzionate l'esclusione dal divieto di corresponsione - da parte degli enti e imprese sociali - a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di lavoro.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli


All: Legge 85_2023

