

LAVORO | Conversione in legge del Decreto Lavoro: pubblicazione in Gazzetta Ufficiale – principali novità giuslavoristiche

scritto da Francesco Cotini | Luglio 5, 2023



La Legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione con modificazioni del DL 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”

è stata pubblicata sulla [Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio u.s..](#)

Si riportano di seguito le principali novità introdotte dal provvedimento in materia giuslavoristica:

• **Contratti a tempo determinato e somministrazione**

Vengono apportate ulteriori novità alla materia dei **contratti a termine** (art. 24). È infatti esclusa l’applicazione delle causali ai rinnovi contrattuali qualora la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi (il provvedimento che era già in essere per le proroghe). Il contratto può quindi essere rinnovato in maniera a-causale nei primi 12 mesi, successivamente invece solo in presenza delle causali ex art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015. La norma specifica inoltre che nel computo dei dodici mesi rientrano i soli contratti stipulati a decorrere dall’entrata in vigore del decreto.

Novità riguardano poi anche alla disciplina del **lavoro somministrato**. Relativamente ai limiti numerici dei lavoratori

sommistrati con contratto a tempo indeterminato, viene previsto che il limite del 20% non si applica ai lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato.

È inoltre esente dai limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori ex articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

▪ **Smart working**

Viene prorogato al **30 settembre 2023** (art. 28 bis) per i **lavoratori**, sia pubblici che privati, **affetti da patologie e condizioni individuate dal Decreto 4 febbraio 2022**, il diritto a rendere la prestazione in modalità agile, secondo modalità semplificate che non prevedono la definizione dell'accordo individuale.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto ad assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa 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 retributiva.

Fino al **31 dicembre 2023** (art. 42, comma 3-bis) i dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio under 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione/cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore privo di impiego, hanno diritto al lavoro agile anche senza accordi individuali purché questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ulteriore proroga riguarda poi i **lavoratori che, in base all'accertamento del medico competente, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19** 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 possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità (art. 42, comma 3-bis). Anche per tali soggetti è prorogato al **31 dicembre 2023** il diritto al lavoro agile anche senza accordi individuali purché questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

A tal fine, il Ministero del Lavoro – tramite il proprio portale – informa che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei template aggiornati (disponibili qui) seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato “Lavoro Agile”.

Sarà nostra cura ritornare sull'argomento per ulteriori approfondimenti.