



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Spett.le  
**Società**  
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 6 luglio 2023

## Conversione in Legge del Decreto Lavoro - le novità

Facciamo seguito alla nostra circolare del 12 maggio 2023 in cui avevamo illustrato le novità contenute nel Decreto Legge n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) per comunicarVi che sulla G.U. n. 153 del 3 luglio 2023 il suddetto decreto è stato convertito in Legge n. 85/2023 con alcune modifiche.

Di seguito si illustrano le principali novità, inerenti al mondo del lavoro, introdotte in sede di conversione.

### 1. RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 24) E SOMMINISTRAZIONE

La disciplina dei rinnovi, con riferimento ai contratti di durata entro i 12 mesi, viene equiparata a quella delle proroghe; quindi, anche in caso di rinnovo o più rinnovi, sarà necessario indicare la causale solamente quando la sommatoria dei rapporti determina il superamento dei 12 mesi di durata.

Inoltre, è previsto che, ai fini del computo del termine di 12 mesi che determinano l'insorgenza dell'obbligo di indicare la causale, così come previsto dall'art. 19, comma 1, e dall'art. 21, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, vanno considerati i soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L. n. 48/2023).

Con riguardo alla somministrazione di manodopera, viene chiarito che nel limite quantitativo fissato *ex lege* per il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (20% dell'organico assunto direttamente) non si computano i lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato.

### 2. LAVORO AGILE (ART. 28BIS ED ART. 42)

Con l'introduzione del nuovo articolo 28-*bis*, viene prorogato al 30 settembre 2023 (in luogo del 30 giugno 2023 previsto dalla Legge di Bilancio 2023) il termine per l'accesso al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal DM del 4 febbraio 2022. In particolare, il datore di lavoro deve 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) e senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi CCNL, ove più favorevoli.

P&S STP S.r.l.

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)

Partita IVA: 10834330960

sales@payroll.it | [consulenti@stp.payroll.it](mailto:consulenti@stp.payroll.it)

R.E.A. n. 2560586

+39 02 89084 200 | payroll.it

Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Nell'art. 42 del decreto viene prevista, inoltre, la proroga al 31 dicembre di quest'anno del diritto al lavoro agile nel settore privato:

- 1) 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;
- 2) per i lavoratori che, in base all'accertamento del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale (il cui obbligo è peraltro 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 comorbilità (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.

### 3. SETTORE TRASPORTO A FUNE (ART. 36-BIS)

La norma di interpretazione autentica (e quindi con effetto retroattivo) stabilisce che i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono specifiche mansioni fanno parte del personale addetto ai trasporti di persone e di merci che svolge un lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia, di cui al R.D. n. 2567/1923, al quale non si applica il limite dell'orario normale di lavoro settimanale.

Si tratta nello specifico di:

- addetti alla sorveglianza;
- meccanici ed elettricisti specializzati;
- preparatori di piste sia con mezzo meccanico (battipista) che manuale;
- addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato;
- conduttori di cabina;
- agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico;
- personale addetto alle casse;
- personale addetto ai rapporti con la clientela;
- personale addetto al soccorso;
- guardapiste;
- posteggiatori;
- spalatori di neve;
- addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.

### 4. DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E DELLO STRAORDINARIO PER IL SETTORE TURISTICO/ALBERGHIERO (ART. 39-BIS)

Viene introdotto il nuovo art. 39 *bis* il quale prevede che alla fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 ai lavoratori del settore privato - titolari di un reddito da lavoro dipendente nel periodo di imposta 2022 non superiore a 40.000,00 euro - del comparto del turismo, ivi

P&S STP S.r.l.

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)

Partita IVA: 10834330960

sales@payroll.it | [consulenti@stp.payroll.it](mailto:consulenti@stp.payroll.it)

R.E.A. n. 2560586

+39 02 89084 200 | payroll.it

Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.lgs. n. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

Il trattamento fiscale sostitutivo deve essere richiesto dal lavoratore per iscritto, con dichiarazione dell'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022.

Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione in F24.

#### 5. WELFARE AZIENDALE (ART. 40)

Viene confermato il limite di esenzione di 3.000,00 euro per l'anno 2023 dei *fringe benefits* erogati ai dipendenti con figli a carico (ovvero i cui redditi non superano la soglia per essere considerati fiscalmente a carico, pari 2.840,51 euro oppure 4.000,00 euro se hanno meno di 24 anni).

A riguardo, segnaliamo che il dossier parlamentare del Senato della Repubblica ha chiarito che:

- l'esenzione riguarda anche il profilo contributivo;
- la norma non richiede espressamente che il figlio sia a carico per intero.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*