

Luglio 2023

Decreto Lavoro: altre interessanti novità dalla conversione in legge

Il “Decreto Lavoro” (d.l. n. 48/2023) è stato convertito con la l. n. 85/2023 e contiene altre rilevanti novità per i datori di lavoro.

01. La nuova disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato e la maggiore flessibilità per i rinnovi

La prima novità della legge di conversione garantisce una maggiore flessibilità per i rinnovi dei contratti a termine. Saranno infatti possibili anche i rinnovi, e non solo le proroghe, senza causali, purché venga rispettato il limite massimo di durata di 12 mesi. In altre parole, nei primi 12 mesi di durata del rapporto i contratti a tempo determinato saranno sempre acausali, indipendentemente dal fatto che il limite di durata venga raggiunto in forza di diverse proroghe del medesimo contratto ovvero attraverso la stipulazione di più contratti di lavoro a termine (rinnovo), fermo in quest'ultimo caso il rispetto del periodo minimo di pausa di 10 o 20 giorni previsto dalla legge (il c.d. *stop and go*).

Restano invece invariate le nuove causali introdotte dal “Decreto Lavoro”, che è necessario apporre al contratto qualora venga superata la durata di dodici mesi (sia in caso di rinnovo che di proroga). Come illustrato nella [nostra precedente Newsletter](#) si tratta: (i) dei casi previsti dai contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale; (ii) fino al 30 aprile 2024 o fino all'intervento della contrattazione collettiva, in caso di “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*” e (iii) dei casi di sostituzione di altri lavoratori.

La legge di conversione introduce infine un'[ulteriore precisazione](#): al fine del computo dei dodici mesi devono essere considerati solo ed esclusivamente **i contratti sottoscritti successivamente al 5 maggio 2023**. In altre parole, in caso di rinnovo, il periodo di 12 mesi dopo il quale è necessaria la causale deve essere calcolato a partire dai rinnovi successivi al 5 maggio 2023 e non dovranno quindi essere presi in considerazione gli eventuali contratti a tempo determinato sottoscritti con il medesimo soggetto in periodi antecedenti. Nessuna deroga è stata però introdotta: (i) per i contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ma prorogati successivamente, ai quali, se superano la durata complessiva di 12 mesi, deve essere apposta la causale né (ii) alla durata massima complessiva di 24 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato con il medesimo soggetto.

02. Modifiche alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

La legge di conversione ha inserito un correttivo con riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) per la quale il d.lgs. n. 81/2015 prevede, per l'utilizzatore, il limite quantitativo del 20% del personale assunto a tempo indeterminato alle proprie dipendenze. Ora viene previsto che non rientrano nel limite le seguenti categorie:

- (i) i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratti di apprendistato;
- (ii) i lavoratori c.d. svantaggiati¹.

¹ Si tratta di lavoratori: (a) disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali; (b) privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; (c) di età compresa tra i 15 e i 24 anni; (d) che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale o hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; (e) di età pari o superiore ai 50 anni; (f) adulti che vivono soli con una o più persone a carico; (g) occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici; (h) che appartengono ad una minoranza etnica e che hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad

In sostanza, tale ultima modifica **estende l'esenzione dai limiti quantitativi dei lavoratori c.d. svantaggiati, già prevista per la somministrazione a termine, anche alla somministrazione a tempo indeterminato**, colmando quindi un importante vuoto normativo.

03. Lavoro agile (c.d. smart-working)

La legge di conversione ha prorogato ulteriormente quella che era nata come norma unicamente "emergenziale" legata alla pandemia, ma che ormai è divenuta strutturale, ossia il diritto al lavoro agile per le seguenti categorie:

- (i) lavoratori fragili affetti da patologie identificate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022 → **proroga fino al 30 settembre 2023**;
- (ii) genitori con figli fino a 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le modalità della prestazione e l'altro genitore non sia disoccupato/sospeso in cassa integrazione → **proroga fino al 31 dicembre 2023**;
- (iii) soggetti maggiormente esposti al contagio da Covid-19 (per età, immunodepressione, a seguito di malattie oncologiche o di terapie salvavita, o altre cause) → **proroga fino al 31 dicembre 2023**.

un'occupazione stabile; (i) privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito (lavoratori c.d. molto svantaggiati); (j) privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartenenti a una delle categorie dei lavoratori svantaggiati (lavoratori c.d. molto svantaggiati).

Dipartimento di Lavoro e Relazioni Industriali

Il Dipartimento di Lavoro e Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:



Elena Ryolo
Partner

+39 02.89.63.071

eryolo@legance.it



Silvia Tozzoli
Partner

+39 02.89.63.071

stozzoli@legance.it



Cristina Roagna
Associate

+39 02.89.63.071

croagna@legance.it



Francesco Venturi
Associate

+39 02.89.63.071

fventuri@legance.it

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

Contatti

Milano Via Broletto, 20 – 20121 – T +39 02 89 63 071

Roma Via di San Nicola da Tolentino, 67 – 00187 – T +39 06 93 18 271

Londra Aldermary House, 10 – 15 Queen Street – EC4N 1TX – T +44 (0)20 70742211

info@legance.it – www.legance.it

Lo studio

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 350 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma e Londra. Le aree di competenza sono: Alimentare; Ambientale; Amministrativo; Assicurazioni; Banking & Finance; Compliance; Contenzioso, Arbitrati e ADR; Corporate Finance; Data Protection; Debt Capital Markets; Energy, Project & Infrastructure; Equity Capital Markets; ESG e Impact; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Lavoro e Relazioni Industriali; Life Sciences & Healthcare; Navigazione e Trasporti; Non Performing Loans; Penale d'Impresa; Proprietà Intellettuale; Real Estate; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Telecomunicazioni, Media e Tecnologia; Tributario; UE, Antitrust e Regolamentazione. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: www.legance.it.

Disclaimer

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

*Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. Legance è stato autorizzato all'invio di questa newsletter. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a newsletter@legance.it e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a clienti.privacy@legance.it. È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via mail a privacy@legance.it.*

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermary House 10-15 Queen Street - EC4N1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>.