



## DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### **Decreto Lavoro: *tra vecchi e nuovi orizzonti***

#### *Le principali novità introdotte dal Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48*

Lo scorso 4 maggio 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto-legge n. 48 (il “Decreto Lavoro”) il quale rivede sensibilmente alcuni istituti di diritto del lavoro di particolare rilievo per le imprese e introduce un pacchetto di misure a sostegno del reddito dei lavoratori.

Tra le varie misure introdotte dal Decreto Lavoro, di seguito alcune delle più interessanti novità per le imprese, in particolare, relative:

- a) alla radicale **revisione della disciplina del contratto a termine** sancita dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (il “Decreto Dignità”);
- b) alla **semplificazione degli obblighi informativi** relativi al rapporto di lavoro introdotti la scorsa estate dal D.Lgs. 104/2022 (il “Decreto Trasparenza”);
- c) alle nuove misure di **detassazione dei fringe benefits** per l’anno 2023.

#### **Contratti a termine**

Il Governo è intervenuto nuovamente sulla disciplina regolante l’utilizzo del contratto a tempo determinato, probabilmente uno degli istituti oggetto di maggiore attenzione da parte del

Legislatore degli ultimi dieci anni in cui, senza contare la disciplina emergenziale introdotta nel corso della pandemia da Covid-19, si contano tre riforme strutturali della relativa normativa.

Nello specifico, ferma la vigenza dell'attuale impianto normativo generale che prevede la possibilità di ricorrere al lavoro a tempo determinato senza necessità di apporre alcuna causale per i primi 12 mesi del rapporto di lavoro e una durata massima di tale tipologia di rapporto non superiore a 24 mesi, il Decreto Lavoro si è posto l'utile obiettivo di superare l'impianto delle rigide causali introdotte dal Decreto Dignità, con lo scopo di restituire maggiore flessibilità alle imprese attraverso l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato.

In particolare, il Decreto Lavoro si è posto tale ambizioso traguardo modificando l'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, in cui è stata introdotta la possibilità di superare i 12 mesi di contratto "acausale":

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015<sup>1</sup>;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze «*di natura tecnica, organizzativa o produttiva*» individuate dalle parti;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

È interessante dunque notare come lo spirito della riforma, ammesso e non concesso che permanga tale in sede di conversione in legge, abbia inteso dare centralità alla determinazione delle parti sia attraverso la contrattazione collettiva che, a regime, dovrà occuparsi di tipizzare le causali che consentiranno la stipulazione di contratti di durata superiore a 12 mesi, sia attraverso l'individuazione da parte delle parti firmatarie del contratto a tempo determinato delle «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*» da indicare (i) in assenza di una regolamentazione delle causali da parte dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali applicati in azienda e, comunque, (ii) sino al 30 aprile 2024.

Pertanto, ferma la necessaria cautela e attenzione che le parti dovranno prestare nel ricorso alla causale di carattere generale data dalle «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*» fino al 30 aprile 2024 - causale che richiama quella già prevista dal D.Lgs. 368/2001 che aveva creato rilevanti problematiche applicative, anche a causa delle interpretazioni offerte della giurisprudenza che avevano generato un imponente contenzioso sul tema - la contrattazione collettiva, anche e soprattutto quella aziendale, rivestiranno un ruolo decisivo per poter fare ricorso al contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e, dunque, alla relativa flessibilità che ormai caratterizza l'organizzazione del lavoro. Lo spunto offerto dal Decreto Lavoro potrebbe rappresentare lo slancio decisivo per un ampio ricorso alla contrattazione aziendale, sempre più importante nella regolamentazione dei rapporti all'interno dell'azienda.

In ogni caso, si ricorda che le disposizioni di cui sopra non troveranno applicazione con riguardo ai contratti a termine stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché quelli stipulati dalle università private e altri istituti, anche pubblici, di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica ovvero di coordinamento e direzione, in quanto è stato ripristinato il regime "*liberalizzato*" di cui alla versione originaria del D.Lgs. 81/2015 (ossia, contratti a-causali di durata fino a 36 mesi).

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 51, D.Lgs. 81/2015 per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria

- **Modifiche al Decreto Trasparenza**

Il Decreto Lavoro, accogliendo gli stimoli di numerosi operatori del settore nonché - probabilmente - offrendo una interpretazione normativa più precisa delle normative di fonte comunitaria, dopo nemmeno un anno dall'entrata in vigore del Decreto Trasparenza, ha introdotto significative semplificazioni alla disciplina degli obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro con riguardo a specifici istituti del rapporto di lavoro.

In tale ottica è stato previsto che l'onere informativo possa ritenersi assolto da parte del datore di lavoro per *relationem* ossia mediante la semplice indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione alle seguenti informazioni:

- a) la durata del periodo di prova;
- b) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- c) la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti (o delle modalità di determinazione e di fruizione degli stessi);
- d) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso di una delle parti;
- e) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- f) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le condizioni per la sua modifica, le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- g) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Per adempiere agli obblighi informativi, in luogo della compilazione di voluminosi allegati e clausole contrattuali, il datore di lavoro potrà dunque limitarsi a consegnare al lavoratore copia delle leggi, dei contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, unitamente ai regolamenti aziendali (ove esistenti) che disciplinano gli istituti sopracitati oggetto di informativa, ovvero, ancora più interessante nell'ottica di semplificazione e deburocratizzazione, potrà metterne a disposizione copia dei relativi testi sulla intranet aziendale a cui poi il singolo lavoratore potrà accedere per ricavare le informazioni di suo interesse.

Dovranno, dunque, essere nuovamente adattati i modelli di assunzione in vigore presso le imprese con il fine, si spera, di semplificare ed alleggerire definitivamente una disciplina che, pur partendo da nobili scopi, aveva determinato una enorme burocratizzazione del processo informativo in fase di assunzione.

Il Decreto Lavoro è poi intervenuto su un ulteriore profilo relativo al Decreto Trasparenza: è stato, infatti, precisato che l'obbligo di informazione dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali in merito all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per la gestione del rapporto di lavoro ricorre solo nel caso di sistemi «integralmente» automatizzati così restringendo l'ambito applicativo della disposizione ai soli casi di prestazione lavorativa totalmente automatizzata e non anche nei casi in cui il sistema automatizzato sia solo parzialmente utilizzato nella gestione del rapporto di lavoro, fatta eccezione per i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

- **Misure fiscali per il welfare aziendale**

In tema di *welfare*, il Decreto Lavoro ha introdotto una nuova misura di detassazione dei *fringe benefits* erogati a favore dei lavoratori dipendenti con figli a carico (inclusi figli adottivi e affidati), innalzando il limite di esenzione fiscale per alcune tipologie di servizi. Nello specifico, è stato previsto che limitatamente al periodo di imposta 2023 ed in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, non concorrono a formare reddito imponibile, entro il limite complessivo di Euro 3.000 (invece del normale limite di Euro 258,23), il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Si tratta di una misura molto interessante in quanto finalizzata a sostenere i forti rincari del costo della vita che hanno caratterizzato gli ultimi anni attraverso la detassazione dei *fringe benefits* erogati dal datore di lavoro.

\* \* \*

Il Decreto Lavoro ha inoltre introdotto ulteriori disposizioni volte: i) al superamento del «Reddito di Cittadinanza» attraverso l'introduzione dell'«Assegno di inclusione»; ii) alla modifica di alcune specifiche previsioni del D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; iii) all'introduzione di incentivi all'occupazione giovanile e di lavoratori con disabilità; iv) alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione.

\*\*\*

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

## GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

### Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante [nicola.bonante@gpblex.it](mailto:nicola.bonante@gpblex.it)

Paola Tradati [paola.tradati@gpblex.it](mailto:paola.tradati@gpblex.it)

Andrea Gaboardi [andrea.gaboardi@gpblex.it](mailto:andrea.gaboardi@gpblex.it)

Nicolò Farina [nicolo.farina@gpblex.it](mailto:nicolo.farina@gpblex.it)

#### DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.

MILAN - ROME - LONDON

GPBL

[Home page](#) | [Highlights](#) | [Contacts](#) | [Linkedin](#)

© Copyright Gatti Pavesi Bianchi Ludovici 2022. All rights reserved.