



# interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro

# 1. disciplina del contratto di lavoro a termine, anche a scopo di somministrazione - esigenze di ricorso (cd "causali")

articolo 19 d.lgs. n. 81/2015  
**ante** decreto legge n. 48/2023

**a)** esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori

**b)** esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

**b-bis)** specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51

articolo 19 d.lgs. n. 81/2015 **post** decreto legge n. 48/2023 - in vigore dal 5 maggio 2023

**a)** nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51

**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

**b-bis)** in sostituzione di altri lavoratori

## disciplina del contratto di lavoro a termine, anche a scopo di somministrazione - esigenze di ricorso (cd "causali")

- in sede di conversione sono confermate le nuove **condizioni di ricorso** (cd "causali") necessarie per l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, **compresi quelli a scopo di somministrazione, introdotte dal decreto legge**
- le **"nuove causali"** si applicano ai **contratti stipulati dal 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del decreto)

### le esigenze di ricorso post decreto legge

**a)** i casi previsti dai **contratti collettivi** di cui all'**articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015\***

**b)** esigenze di **natura tecnica, organizzativa o produttiva**; tale ipotesi è utilizzabile in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), e comunque **entro il 30 aprile 2024**

**b-bis)** esigenze di **sostituzione di altri lavoratori**

- ai contratti stipulati dalle **pubbliche amministrazioni**, dalle **università private**, da **istituti e società pubbliche di ricerca, società pubbliche, enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di know-how, o supporto all'innovazione, assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa**, continuano ad applicarsi le **disposizioni vigenti anteriormente** al cd **"decreto dignità"** (decreto legge n. 87/2018)

*\*per contratti collettivi in questo contesto si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*



## disciplina del contratto di lavoro a termine - anche a scopo di somministrazione - nuovo regime esigenze di ricorso (cd "causali")

- la legge di conversione introduce la cd **"a-causalità"** per i **rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato** intervenuti nei **primi 12 mesi di rapporto**. Di conseguenza, **i contratti a tempo determinato, compresi quelli in somministrazione**, potranno essere **rinnovati liberamente nei primi 12 mesi, senza che sia necessaria l'apposizione delle esigenze di ricorso (cd "causali")**;
- **decorrenza- speciale regime transitorio**: per il **calcolo dei 12 mesi come limite di durata massima** per l'applicazione della a-causalità, dovranno essere presi in considerazione **i contratti di lavoro a termine, anche in somministrazione, stipulati dal 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del decreto legge);
- nel nuovo contesto **restano confermate tutte le altre disposizioni** per l'utilizzo del contratto di lavoro a termine, anche tramite somministrazione, **compresi il contributo aggiuntivo dello 0,5%** dovuto per ciascun rinnovo e i **limiti di durata massima del singolo contratto e del rapporto di lavoro complessivo**.

*fonte di riferimento: articolo 24 di modifica degli articoli 19 e 21 d.lgs. n. 81/2015*

## 2. somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (cd "staff leasing") - limiti quantitativi

- i **lavoratori somministrati** assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto **in apprendistato** sono **esclusi dal** dal computo del **limite percentuale** previsto in capo alle **imprese utilizzatrici per il ricorso allo staff leasing**; resta comunque confermato il limite generale del "rapporto di 3 a 2" rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda (=impresa utilizzatrice) stabilito in generale dalla normativa sull'apprendistato
- **dai limiti percentuali per l'utilizzo dello staff leasing** (20% o diversa percentuale eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva) sono **escluse anche le seguenti categorie di lavoratori**

- **lavoratori in mobilità**

- disoccupati che godono da **almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola** o di **ammortizzatori sociali**

- soggetti "**svantaggiati**" o "**molto svantaggiati**" (*cfr. numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014 ed il Decreto del Ministero del lavoro di attuazione del 17 ottobre 2017*).

**n.b.** attraverso tale intervento di fatto **si estende anche allo staff leasing** quanto già previsto per la **somministrazione a tempo determinato** circa le **categorie di lavoratori che consentono all'utilizzatore di beneficiare dell'esclusione dai limiti di contingentamento** (*cfr. slide successiva*)

## categorie di lavoratori che consentono l'esonero dai limiti quantitativi previsti per il ricorso alla somministrazione

### somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. lavoratori in mobilità
2. disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
3. soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati"

### somministrazione a tempo indeterminato (cd staff leasing) - post legge di conversione

1. lavoratori in mobilità
2. disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
3. soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati"
4. i lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto di apprendistato

*fonte di riferimento: articolo 24 di modifica dell'articolo 31 d.lgs. n. 81/2015 e, per l'elencazione di dettaglio dei soggetti svantaggiati e molto svantaggiati, decreto del Ministero del lavoro del 17 ottobre 2017*

### 3. incentivi all'occupazione giovanile

- ai datori di lavoro privati è riconosciuta la possibilità di usufruire di un incentivo per le assunzioni con **contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione**, e con **contratto di apprendistato professionalizzante**, effettuate **dall'1 giugno al 31 dicembre 2023**, di giovani in possesso dei seguenti **requisiti**
  - alla data dell'assunzione **non devono avere compiuto 30 anni**
  - non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione (cd "NEET")
  - sono registrati al **programma operativo nazionale "iniziativa occupazione giovani"**

tali requisiti **devono sussistere congiuntamente.**

#### caratteristiche e condizioni per la fruizione dell'esonero

- spetta per un **periodo di 12 mesi**, è pari al **60% della retribuzione mensile lorda** imponibile a fini previdenziali ed è **riconosciuto a domanda**, a seguito di invio di specifica istanza all'Inps, e **nel rispetto dei limiti e delle condizioni** stabiliti dalla normativa europea sugli **aiuti di stato** (cd "de minimis")
- l'INPS provvede al **riconoscimento in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda**, cui abbia fatto seguito **l'effettiva stipula** del contratto di lavoro che consente l'accesso al beneficio

#### cumulo con altri incentivi

- l'incentivo è **cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile** introdotto dalla **legge di bilancio 2023** (cfr. art. 1 co. 297, l. 197/2022) e con altri esoneri previsti dalla normativa vigente, **limitatamente al loro periodo di applicazione**; in caso di cumulo, l'esonero **spetta nella misura del 20%** della retribuzione mensile lorda

*fonte di riferimento: articolo 27*



misure a sostegno dei lavoratori e per la  
riduzione della pressione fiscale

## 4. welfare aziendale - misure fiscali

- per il periodo di imposta **2023** la **soglia dei fringe benefit è innalzata a 3.000 euro**
- l'incremento è previsto esclusivamente per i **lavoratori** dipendenti con **figli, anche nati fuori del matrimonio, riconosciuti, adottivi o affidati, fiscalmente a carico**
- il **reddito complessivo lordo dei figli** non deve superare i **2.840,51 euro**. per i figli di età non superiore a 24 anni, tale limite è elevato a **4.000 euro**
- i lavoratori sono tenuti a **dichiarare la sussistenza di tali condizioni** mediante la presentazione, al datore di lavoro, del **codice fiscale dei figli**
- rientrano nel nuovo limite dei cd "**fringe benefit**" anche le **somme erogate o rimborsate** ai lavoratori per il **pagamento delle utenze** domestiche per acqua, gas e luce
- i **datori di lavoro** provvedono all'attuazione previa **informativa alle rappresentanza sindacali unitarie, laddove presenti**
- per i **lavoratori** dipendenti che **non** si trovano nelle condizioni sopra indicate, **resta ferma la soglia dei fringe benefit di 258,23 euro annui** ex art. 51 co. 3 TUIR

# entrata in vigore e decorrenza

<b>decreto legge</b>	5 maggio 2023
<b>legge di conversione</b>	4 luglio 2023
<b>n. b.</b> per il computo del termine di 12 mesi di cui all'articolo 19 comma 1, e all'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, come modificati dall'articolo 24 del decreto legge post conversione, si tiene conto <b>dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023</b>	

randstad

human forward

