

NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Circolare 8/2023

Riferimenti normativi:

Legge n. 14/2023; Legge n. 23/2023 di conversione del D.L. n. 5/2023; Nota INL 162/2023

Diritto allo Smart working

In data 27/02/2023 è stata pubblicata in G.U. la Legge n. 14/2023 in conversione del D.L. n. 198/2022 (c.d. "Milleproroghe"). Tra le altre previsioni, la Legge ha prorogato, fino al 30 giugno 2023, il diritto al lavoro in modalità agile sia per i c.d. lavoratori fragili sia per i lavoratori con figli minori di 14 anni. Mentre per quest'ultimi il diritto allo smart working è subordinato alla compatibilità dello stesso con le caratteristiche della loro mansione, per i lavoratori fragili, qualora l'attività lavorativa fosse incompatibile con la prestazione da remoto, il datore di lavoro dovrà provvedere ad adibire il prestatore di lavoro ad una diversa mansione.

Bonus carburante

In fase di conversione del D.L. n. 5/2023 (c.d. DL "Trasparenza") viene modificata parzialmente la disciplina in materia di bonus carburante. Infatti, per tutto l'anno 2023, i buoni che verranno corrisposti ai dipendenti saranno esenti solo ai fini fiscali e non più contributivi. Pertanto, sia le aziende che i lavoratori, su tali somme, dovranno versare i relativi contributi previdenziali.

Per l'attuazione di tale previsione è necessario attendere la conversione in legge del Decreto di cui sopra, nonché le indicazioni operative da parte dell'INPS, delle quali sarà nostra cura informarvi prontamente.

Nota INL 162/2023: adozione provvedimento di sospensione

Il provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa, come specificato dalla nota INL 162/2023, è immediatamente applicabile qualora siano contestualmente commesse gravi violazioni di natura prevenzionistica (Allegato 1 D.Lgs. 81/2008), come la mancanza del DVR o della nomina del RSPP.

Isopensione

Viene prorogata al 2026 la possibilità di accedere al pensionamento anticipato (c.d. Isopensione) a favore dei lavoratori dipendenti interessati da procedure di eccedenza di personale, a fronte del raggiungimento del diritto alla pensione entro i 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Somministrazione a termine

Viene prorogato al 30 giugno 2025 il termine entro il quale le somministrazioni a tempo determinato di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie del Lavoro, non verranno computate nel massimale di durata dei contratti a termine, fissato nel limite massimo di 24 mesi dalla L. 96/2018.

Più specificamente è stato modificato l'art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 consentendo all'utilizzatore, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia stato stipulato a tempo determinato, l'impiego in missione del medesimo lavoratore somministrato, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

A tal fine, è necessario che l'Agenzia di somministrazione abbia stipulato con il lavoratore un contratto a tempo indeterminato e lo abbia comunicato all'utilizzatore.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.