

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& D'accordo 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone

Il nuovo Decreto Lavoro: taglio del cuneo fiscale, fringe benefits, i nuovi contratti a termine e il rapporto con i 'vecchi' contratti di prossimità. Gli orizzonti del rapporto di lavoro alla luce delle principali novità normative

Moderano: Avv. Giulio Mosetti e Daniele Compagnone

Intervengono:

- Avv. Jasmina Milosavljevic – Studio M/C
- Dott. Massimiliano Piani – Cedap S.r.l.
- Avv. Nicola Galluzzi – Studio M/C
- Sig. Andrea Blau – FISASCAT CISL FVG

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& D'accordo 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone



Il decreto prova a combattere il turnover, tra taglio del cuneo e interventi sui fringe benefit

Difficile trattenerne i lavoratori

Dal dl Lavoro una prima risposta efficiente al problema

DI DARIO MONTANARO*

Il decreto Lavoro (dl n. 48/2023) adottato dal governo il 4 maggio 2023 è stato oggetto di numerose polemiche. Premesso che in materia di lavoro, come è noto, avremo sempre opinioni differenti perché le parti in gioco hanno interessi contrapposti. Ciò non significa che non sia possibile attraverso una regolazione normativa, come con il recente decreto, realizzare un contemporaneo tra i diversi e molteplici interessi presenti nel mercato del lavoro, così da garantire il funzionamento dei differenti ingranaggi che lo compongono. Vorrei, inoltre, invitare a riflettere con attenzione anche sulla provenienza di alcune critiche, poiché nella maggior parte dei casi, chi critica non vive direttamente il mercato del lavoro e si limita ad osservarlo dall'esterno quale spettatore passivo, ma non "tocca con mano" quelle che sono le effettive dinamiche. Risulta difficile ritenere valido il punto di vista di chi non si confronta quotidianamente con imprese, lavoratori, con la complessità della burocrazia e degli adempimenti, e con lo sforzo che viene richiesto al professionista nella traduzione concreta delle norme giuridiche.

Chi opera può riconoscere come il decreto Lavoro rappresenti una prima efficiente risposta verso una centrale esigenza del datore di lavoro: quella di "trattenere" i propri lavoratori in azienda. Lo stesso in-

tervento sul cuneo contributivo, previsto per quest'anno (taglio dei contributi per i lavoratori dipendenti al 7% se si ha un reddito fino a 25.000 euro, per poi scendere al 6% se si ha un reddito tra i 25.000 e i 35.000 euro) costituisce uno strumento di supporto all'impresa, e non solo un beneficio per il lavoratore, attraverso un incremento in busta paga.

L'innalzamento della soglia dei fringe benefit fino a 3.000 euro per il 2023, rivolto esclusivamente a lavoratori dipendenti con figli a carico e le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è un intervento che insieme a quello sul cuneo soddisfa quella necessità che i datori di lavoro continuano a far presente, quella di erogare somme ai



lavoratori, con funzione di incentivo per una maggiore produttività e anche di sostegno a fronte di un costo della vita sempre più elevato.

Il vantaggio di avere misure come queste che vadano incontro alle reali esigenze del mercato,



Il convegno Ancl del 18 aprile 2023

dei lavoratori e delle aziende proviene dal fatto di avere al timone del ministero del lavoro una consulente del lavoro, che per prima si è confrontata con le reali problematiche del mercato stesso.

Tra le complicazioni principali c'è la c.d. "job tenure", ossia il tempo di permanenza di una persona nella stessa azienda, che ha conosciuto un ridimensionamento di circa 9 mesi tra il 2012 e il 2019. A fronte di ciò il fenomeno della "Great resignation", come confermano i dati Inps, ha registrato un abbandono del posto di lavoro da parte di 1,08 milioni di persone nel 2022. Si tratta del dato più alto negli ultimi 8 anni, in aumento del 35% rispetto al 2021. Guardando alle diverse coorti anagrafiche, emerge come per i giovani lavoratori (di età compresa tra i 15 e i 29 anni, esclusi gli studenti), la durata media in una certa occupa-

turnover vi sono sicuramente i cambiamenti del mondo del lavoro e della sua percezione, che determinano un ripensamento anche della stessa concezione di scambio all'interno della prestazione lavorativa, dove il compenso economico non è più l'unico elemento di scelta.

Le motivazioni che inducono alle dimissioni volontarie non sono né scontate e né omogenee, spaziano dalle relazioni professionali con i colleghi e i superiori all'aumento di stipendio, dalla ricerca di un impiego più interessante ai valori aziendali in cui identificarsi, dal tempo da dedicare a se stessi alla possibilità di lavorare in remoto, dalle opportunità di carriera a quelle di specializzazione in un ambito di interesse, dal clima aziendale al desiderio personale di fare nuove esperienze.

Per questo anche lo stesso decreto Lavoro non guarda solo al profitto dell'impresa, alla crescita della stessa, ma alla sua capacità di trattenerne i lavoratori, di evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro, e pensa a strumenti anche di politica attiva, quali mezzi per favorire questa transizione occupazionale anche nell'ottica di una riduzione sistemica di quel gap tra quelle che sono le competenze richieste dalle aziende e qual è, invece, il bagaglio di hard e soft skills che appartengono al lavoratore.

*presidente nazionale Ancl

Pagina a cura
dell'ASSOCIAZIONE
NAZIONALE
CONSULENTI
DEL LAVORO
Per informazioni
e contatti www.ancl.it

Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro)



Le novità per i contratti a termine:
regole definite in via principale dalla
contrattazione collettiva

Possibilità di proroga/rinnovo del termine superiore a 12 mesi:

Vecchie causali (art. 19 D.lgs. 81/2015)

- a. per esigenze temporanee e soggettive, estranee all'ordinaria attività (situazioni straordinarie);*
- b. per esigenze sostitutive di altri lavoratori (ad es. maternità, malattia);*
- c. per esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.*
- d. per specifiche esigenze previste dai contratti collettivi (ai sensi del D.L. 73/2021)*

Nuove causali (art. 24 D.L. 48/2023)

- a. nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 d.lgs. 81/2015 (: riferimento ai **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 o dalla rappresentanza sindacale unitaria)*
- 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.*

...entrando nel dettaglio delle «nuove causali»

lett. a)

- *possibilità di fare riferimento alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale → verificare se il CCNL o i contratti territoriali/aziendali (possibilità per il datore di aprire un tavolo di trattativa sindacale)*

lett. b)

- *nei contratti collettivi applicati in azienda per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti → le «parti» possono prorogare il termine alla luce delle esigenze aziendali (entro il **31/04/2024**)*

*Alcuni esempi di causali per la proroga/rinnovo
oltre i 12 mesi del contratto a termine previsti da
contratti collettivi di settore...*

ASSICURAZIONI

All. 18, accordo 16 novembre 2022

Causali

- Nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico
- Operazioni societarie straordinarie;
- Esigenza di promuovere occupazione di under 36, lavoratori svantaggiati e donne

ELETTRICI

Art. 17, accordo 18 luglio 2022

Causali

- Manutenzione straordinaria degli impianti;
- Esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo

EDILI

All. 14, accordo 3 marzo 2022

Causali

- Nuovo cantiere;
- Proroga appalto;

- Assunzione di giovani under 29 o persone *over* 45;
- Assunzione di cassintegrati;
- Assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- Assunzione di donne di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di disoccupazione è inferiore del 20% rispetto a quello maschile.

GAS E ACQUA

Art. 14, accordo 30 settembre 2022

Causali

- Manutenzione straordinaria degli impianti;
- Esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo.

NETTEZZA URBANA

Art. 11, accordo 18 maggio 2022

Causali

- Interventi di ripristino ambientale;

- Punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili;
- Lavorazioni eccezionali che richiedono personale specializzato non disponibile.

METALMECCANICA

Art. 4, accordo 5 febbraio 2021

Causali

- in presenza di un accordo collettivo aziendale stipulato con le RSA/RSU.

ODONTOTECNICI

Art. 25, accordo 17 dicembre 2021

Causali

- Esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti;
- Incrementi di attività per commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi.

cosa è rimasto invariato

Fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva (anche aziendale), il contratto a termine non deve superare il **limite di 24 mesi**

davanti all'Ispettorato territoriale del Lavoro è possibile stipulare un nuovo contratto di 12 mesi

Le proroghe possibili, nell'arco dei 24 mesi, rimangono **4**

È legittimo lo «sforamento» del termine finale: pari a 30 giorni per rapporti fino 6 mesi, pari a 50 giorni per i rapporti superiori

con aumento retributivo pari al 20% fino al decimo giorno, del 40% per i successivi

I contratti stagionali (D.P.R. n. 1525/1963)

Le percentuali massime di contratti stipulabili e delle eccezioni previste

L'apparato sanzionatorio

Le modifiche al
D.lgs. 104/2022
(c.d. Decreto
Trasparenza)

Ulteriori novità
introdotte dal
D.L. 48/2023

Previsto un onere informativo ridotto, da ritenersi adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale...

... in particolare, riguardo i seguenti punti:

- durata del periodo di prova;
- diritto a ricevere la formazione;
- congedo per ferie ed altri congedi retribuiti cui il lavoratore ha diritto e/o modalità di determinazione e fruizione;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- importo iniziale della retribuzione e relativo periodo e modalità di pagamento;
- enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi; forme di protezione in materia di sicurezza sociale;
- Orario di lavoro: ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

(continua)

- programmazione orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative a: lavoro straordinario e relativa retribuzione, nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un orario in tutto o in parte prevedibile;
- Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente prevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa: 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta; 2) le ore e i giorni di riferimento con cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni; 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

Rimane l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare,
con lettera di assunzione o con atto a parte:

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- sede o domicilio del datore di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- tipologia del rapporto di lavoro;
- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione, identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- ulteriori obblighi informativi qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio interamente automatizzati.

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& D'accordo 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone