

le novità del decreto  
legge n. 48/2023

(cd decreto lavoro)  
post conversione.

# 1.

## contratto a termine, anche tramite somministrazione.

Restano confermate le nuove condizioni di ricorso (cd "causali") introdotte dal Decreto per i contratti stipulati dal 5 maggio 2023 e necessarie per l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, compresi quelli a scopo di somministrazione:

- a) i casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali
- b) le 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) le esigenze di sostituzione di altri lavoratori



### le novità.

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"); per il calcolo dei 12 mesi 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 invariate  
le seguenti regole di riferimento:



per il contratto  
a termine

- la durata del contratto e del rapporto di lavoro complessivo
- la disciplina sulle proroghe e sul cd stop and go
- le regole sui limiti quantitativi
- il diritto di precedenza



per il contratto a tempo  
determinato in somministrazione

- la durata del contratto e del rapporto di lavoro complessivo
- la disciplina sulle proroghe
- le regole sui limiti quantitativi
- l'assenza del cd stop and go e del diritto di precedenza



2.

## somministrazione di lavoro a tempo indeterminato - cd staff leasing - nuovi spazi di flessibilità.

I lavoratori **somministrati** assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto in **apprendistato** sono **esclusi dal computo del limite percentuale** previsto in capo alle imprese utilizzatrici per il ricorso allo **staff leasing**.



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" come individuati dal decreto del ministero del lavoro di riferimento

# 3.

## decreto trasparenza: la semplificazione degli obblighi informativi.

Il decreto semplifica gli oneri informativi posti in capo al datore di lavoro e relativi:

- alle informazioni sul rapporto di lavoro
- all'impiego di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati



Quanto alle **informazioni sul rapporto di lavoro**: per alcuni istituti, il datore di lavoro può limitarsi a riportare il riferimento normativo o della contrattazione collettiva (anche aziendale) contenente la disciplina di riferimento (comunicazione “de relato”).



Quanto ai **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**: gli obblighi informativi posti in capo al datore di lavoro sono limitati alle sole ipotesi di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati.

Per la semplificazione degli obblighi di comunicazione e per garantire l'uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro **consegna o mette a disposizione dei lavoratori**, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi ed i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.



# 3.

## decreto trasparenza: la semplificazione degli obblighi informativi.



### informazioni sul rapporto di lavoro - comunicazione "de relato"

- durata periodo di prova (se previsto)
- specifiche in tema di formazione erogata dal datore (se prevista)
- durata e modalità fruizione ferie ed altri congedi
- termini preavviso in caso di licenziamento e/o dimissioni
- enti e/o istituti previdenziali e/o assicurativi
- elementi costitutivi e modalità di pagamento della retribuzione
- informazioni in tema di orario di lavoro quando la sua organizzazione è prevedibile
- procedure e forme da seguire in caso recesso

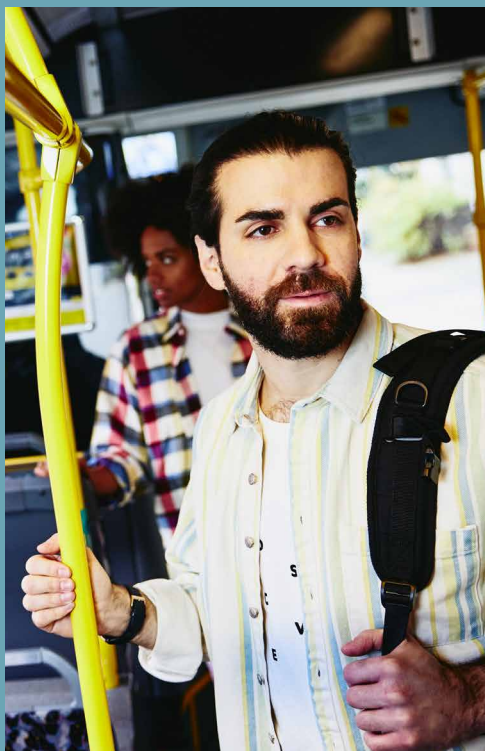


### informazioni sul rapporto di lavoro - comunicazione diretta

- identità delle parti
- luogo di lavoro
- inquadramento, livello, mansioni qualifica o descrizione attività
- tipologia contrattuale
- identità imprese utilizzatrici (in caso di somministrazione di lavoro)
- data di inizio del rapporto
- informazioni in tema di orario di lavoro quando la sua organizzazione è imprevedibile

# 4.

## le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa.



### assegno di inclusione.

Dal 1° gennaio 2024 viene introdotta una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, cd “assegno di inclusione”, con l’obiettivo di contrastare la povertà, la fragilità e l’esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.



La concessione della misura è subordinata al possesso di specifici requisiti e all’adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa

### supporto per la formazione e il lavoro.

Misura introdotta per gli “occupabili” non in possesso dei requisiti per accedere all’assegno di inclusione.

