

BLOG

Le novità del Mille proroghe in ambito giuslavoristico

di **Evangelista Basile**

Con la Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative", è entrato in vigore il c.d. Decreto Milleproroghe.

Diverse le novità in materia di lavoro, fra cui le proroghe dei termini in relazione al riordino delle professioni sportive (l'entrata in vigore delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n. 23/2021 di riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo è prorogata al 1° luglio 2023), nonché dei termini per l'adozione di uno o più decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità ai sensi della legge 22 dicembre 2021, n. 227 prorogato al 15 marzo 2024 e dei termini per l'attuazione delle Deleghe al Governo per il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo e per il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore nonché per il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi.

E' stata prorogata inoltre al 30 giugno 2025 la possibilità che la durata complessiva del contratto di somministrazione con lo stesso lavoratore superi i ventiquattro mesi, ferma la condizione che l'agenzia di lavoro abbia comunicato all'utilizzatore l'esistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore.

In sede di conversione sono stati poi modificati i termini di norme transitorie in materia di lavoro agile, spostando il termine finale di applicazione al 30.06.2023. La proroga riguarda il diritto per i dipendenti, pubblici e privati, che rientrano nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 04.02.2022 allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento previsto dal CCNL applicato (il termine era stato portato al 31 marzo dalla legge di bilancio).

Sempre fino al 30 giugno 2023, è assicurato ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in smart working anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della

prestazione.

In tema previdenziale, poi, è stata prorogata fino al 2026 l'estensione a sette anni della possibilità di concordare piani di esodo anticipato a carico dell'azienda di lavoratori distanti sette anni dall'età pensionabile (c.d. isopensione).

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia: