



SOCIETÀ TRA AVVOCATI
**FIORILLO &
PARTNERS**
LAVORO FAMIGLIA IMPRESA

22 marzo 2023

Convertito in Legge il Decreto Milleproroghe: le disposizioni in materia di lavoro



È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale 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", il c.d. **Decreto Milleproroghe**.

Di seguito, le principali novità sui termini in materia di lavoro:

- prorogata 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;
- prorogato al 15 marzo 2024 il termine 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;

- prorogati a 24 mesi (in sostituzione dei dodici previsti originariamente dalla legge delega), i termini per l'attuazione delle Deleghe al Governo per il sostegno e la **valorizzazione della famiglia**;
- prorogata al 30 giugno 2023 la possibilità per i c.d. lavoratori fragili di svolgere la prestazione in **smart working**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento;
- prorogato al 30 giugno 2023 il diritto per i **genitori lavoratori dipendenti** del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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, 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
- prorogata a tutto il 2023 l'operatività del **Fondo Nuove Competenze**;
- prorogata al 31 dicembre 2023 la possibilità per gli **Enti del Terzo Settore** di adeguarsi alle norme inderogabili della disciplina di riforma del Codice del Terzo Settore;
- 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).