

## NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO DALLA CONVERSIONE DEL D.L. 75/2023

Con la L. 112/2023 il Legislatore ha operato la necessaria conversione del D.L. 75/2023. Dal vasto contenuto del Decreto citato, vediamo di estrarre alcuni punti rilevanti in materia strettamente lavoristica.

### **Ingressi extra flussi e lavoratori frontalieri**

L'articolo 24, comma 5-*bis* prevede, anzitutto, una modifica all'articolo 27, D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione), il quale disciplina le possibilità d'ingresso in Italia per lavoro, di stranieri, in casi particolari e ben specifici, al di fuori della disciplina generale delle c.d. quote d'ingresso.

Viene infatti aggiunta all'elenco già esistente la seguente lettera "i-bis": *"i lavoratori che siano stati dipendenti, per almeno dodici mesi nell'arco dei quarantotto mesi antecedenti alla richiesta, di imprese aventi sede in Italia, ovvero di società da queste partecipate, secondo quanto risulta dall'ultimo bilancio consolidato redatto ai sensi degli articoli 25 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, operanti in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea, ai fini del loro impiego nelle sedi delle suddette imprese o società presenti nel territorio italiano"*.

I soggetti, con le caratteristiche appena esposte, potranno quindi fare ingresso in Italia al di fuori delle già citate quote. Un'ulteriore novità, inoltre, prevede che per tali soggetti (come nei casi di dirigenti o personale altamente specializzato di società, ovvero di professori universitari) il nulla osta al lavoro per gli stranieri venga sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato. Tale comunicazione dovrà essere presentata, con modalità telematiche, allo Sportello unico per l'immigrazione competente, il quale sua volta provvederà a trasmettere detta comunicazione alla questura per la verifica della insussistenza di motivi ostativi all'ingresso.

Nel successivo comma 5-*ter* la novella normativa si occupa, invece, nell'ambito degli accordi tra Italia e Svizzera, del caso particolare di lavoratori frontalieri che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro.

A mezzo della L. 83/2023, articolo 12, comma 1, è stato infatti disposto che, in via transitoria e comunque non oltre il 30 giugno 2023, per tali lavoratori i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40% del tempo di lavoro, rientrassero nel campo di applicazione dell'Accordo tra l'Italia e la Svizzera del 1974 relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri.

Con la novità adesso proposta quindi, solo per tale categoria di lavoratori che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro, viene postposta la data di scadenza della disciplina transitoria dal 30 giugno al 31 dicembre 2023.

## **Cassa integrazione straordinaria in deroga**

L'articolo 42 prevede - per le sole imprese di interesse strategico nazionale che occupano un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità - la possibilità di accedere a un ulteriore periodo di Cigs fruibile entro la fine dell'anno in corso.

Si stabilisce infatti che a seguito di apposita domanda datoriale, a mezzo di apposito Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia, potrà essere autorizzato, in via eccezionale e in deroga alle disposizioni riguardanti gli ammortizzatori sociali (D.Lgs. 148/2015), un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria in continuità con le tutele già autorizzate. Tale periodo di cassa integrazione straordinaria potrà avere una durata massima di ulteriori 40 settimane, fruibili entro il 31 dicembre 2023.

Viene inoltre stabilito che alle domande riguardanti tale deroga non saranno applicabili le procedure (consultazione sindacale obbligatoria) e i vari termini previsti per le domande di Cigs, mentre, al contrario, resta dovuto dal datore di lavoro il versamento del contributo addizionale, così come disposto dalla disciplina ex D.Lgs. 148/2015. L'Inps, col recente messaggio n. 2948/2023, fa inoltre presente come il datore di lavoro sia comunque tenuto a effettuare il conguaglio delle prestazioni erogate ai propri dipendenti, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione, ovvero dalla data del provvedimento di concessione ove la stessa sia successiva.

Distinti saluti.

*Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato*