

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 19 DEL 15 MAGGIO 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Professionisti: in Gazzetta la legge sull'equo compenso .....</i>	<i>3</i>
<i>Le deroghe alla somministrazione del lavoro stagionale sono previste dal CCNL .....</i>	<i>3</i>
<i>ISCRO: al via le domande per il 2023 .....</i>	<i>4</i>
<i>Sale al 9,75% l'interesse di dilazione e differimento dei debiti contributivi .....</i>	<i>5</i>
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>6</b>
<i>Benefit esenti: limite a 3.000 euro per i dipendenti con figli a carico .....</i>	<i>6</i>
<i>Contrasto all'immigrazione irregolare e decreto flussi triennale.....</i>	<i>12</i>

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Professionisti: in Gazzetta la legge sull'equo compenso

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 104 del 5 maggio 2023, la legge 49/2023 recante disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali.

In virtù del provvedimento normativo, per equo compenso si intende la corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai compensi previsti rispettivamente:

- per gli avvocati, dal decreto del Ministro della Giustizia emanato ai sensi dell'art. 13, c. 6, della L. 247/2012;
- per i professionisti iscritti agli ordini e collegi, dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 9 del D.L. 1/2012 (L. 27/2012);
- per i professionisti di cui al c. 2 dell'art. 1 della L. 4/2013, dal decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della L. 49/2023 e, successivamente, con cadenza biennale, sentite le associazioni iscritte nell'elenco di cui al c. 7 dell'art. 2 della medesima L. 4/2013.

### Le deroghe alla somministrazione del lavoro stagionale sono previste dal CCNL

L'INL, con la nota n. 716 del 26 aprile 2023, ha precisato che un'agenzia di somministrazione può somministrare lavoratori per attività stagionali con le specifiche deroghe numeriche, previste dal D.lgs. 81/2015 relative al contratto a termine, soltanto se previsto dal contratto collettivo di riferimento.

Se la contrattazione collettiva non prevede nulla, allora trova applicazione l'art. 31, c.2 del citato Decreto legislativo secondo cui il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Per quanto riguarda il contratto collettivo, l'INL specifica che è quello applicato dall'utilizzatore e può essere nazionale, territoriale o aziendale purché stipulato dalle

associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure il contratto collettivo aziendale stipulato dalle loro RSA o RSU.

È lo stesso contratto collettivo che definisce quali attività sono da considerarsi stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/1963.

## ISCRO: al via le domande per il 2023

L'INPS, con il messaggio n. 1636 del 5 maggio 2023, ha reso noto che, dall'8 maggio, è possibile presentare la domanda di indennità ISCRO (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa rivolta ai lavoratori iscritti alla Gestione separata) per l'anno 2023. Pertanto, a partire dalla già menzionata data, è nuovamente attivo il servizio di presentazione delle domande ISCRO nel portale istituzionale dell'INPS e lo stesso rimarrà disponibile fino alla data del 31 ottobre 2023, termine ultimo per la presentazione della domanda di ISCRO per l'anno 2023.

Per compilare la domanda è possibile accedere alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile a partire dalla home page del sito web dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)), digitando il titolo della sezione nel motore di ricerca oppure seguendo il percorso "Sostegni, sussidi ed indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; una volta autenticati, sarà necessario selezionare la voce "Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)".

Le credenziali di accesso al servizio web offerto dall'Istituto per la presentazione della domanda di indennità ISCRO per l'anno 2023 sono le seguenti:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa al portale web, la prestazione ISCRO per l'anno 2023 può essere richiesta tramite il servizio di Contact Center integrato, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

Si ricorda, da ultimo, che l'accesso alla prestazione in commento è ammesso una sola volta nel triennio 2021-2023.

Pertanto, non potranno accedere all'indennità ISCRO per l'anno 2023 coloro che hanno già fruito della medesima prestazione per l'anno 2021 o per l'anno 2022.

## **Sale al 9,75% l'interesse di dilazione e differimento dei debiti contributivi**

L'INPS, con la circolare n. 44 dell'8 maggio 2023, ha reso noto che, con decorrenza 10 maggio 2023, il tasso ufficiale di riferimento da utilizzare per la determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie nonché sulla misura delle sanzioni civili, è stato fissato nella misura del 3,75%.

Conseguentemente, a decorrere dal 10 maggio 2023, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 9,75% annuo (ex TUR 3,75% + 6%).

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso del 9,75% sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di aprile 2023.

Rimane fermo che i piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

Aumenta anche la misura delle sanzioni civili applicata in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lettera a) del comma 8 dell'articolo 116 della legge n. 388/2000, che passa al 9,25% in ragione d'anno (tasso del 3,75% maggiorato di 5,5 punti).

Per quanto riguarda le sanzioni ridotte applicate in caso di procedure concorsuali, l'INPS ricorda il Consiglio di Amministrazione (con la delibera n.1/2022) ha disposto che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e che pertanto "qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti".

Pertanto, poiché l'interesse deliberato dalla BCE è inferiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dal 10 maggio 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).

## APPROFONDIMENTI

### Benefit esenti: limite a 3.000 euro per i dipendenti con figli a carico

L'art. 40 del D.L. 48 del 4 maggio 2023 stabilisce, anche per il 2023 (periodo d'imposta 2023 - ovvero anche benefit/rimborsi assegnati fino al 12 gennaio 2024), la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile, in deroga all'art. 51, c. 3, del TUIR (prima parte del terzo periodo), fino a € 3.000 del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento (seguendo, parzialmente, la logica dello scorso anno) delle utenze domestiche (servizio idrico, energia elettrica e gas) ai lavoratori dipendenti con figli (compresi i nati fuori dal matrimonio e riconosciuti, adottivi e affidati) il cui reddito, nel periodo d'imposta 2023, non superi € 2.840,51 ovvero € 4.000 se di età non superiore a 24 anni (si ritiene che la condizione risulti soddisfatta anche con la presenza di un solo figlio a carico).

L'esenzione, per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili, vale, come lo scorso anno, anche ai fini contributivi.

**Art. 51, c. 3, terzo periodo, del TUIR** - Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23 (euro 516,46 per gli anni 2020 e 2021); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Per l'applicazione di quanto sopra detto, vengono introdotte due nuove condizioni, in particolare:

- I datori di lavoro che intendono dare attuazione alla già menzionata disposizione sono tenuti, ove presenti, a darne preventiva comunicazione alle RSU. Quindi, in dette aziende, il limite di esenzione è legato a detta informativa;
- L'esenzione fino a € 3.000, se adottata dal datore di lavoro, può essere applicata solo se il dipendente dichiara (si ritiene per iscritto anche se il provvedimento non lo esplicita) al proprio datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. Quindi, per tutti i datori di lavoro, l'esenzione dei benefit (e rimborsi bollette energetiche) fino a € 3.000 può essere applicata solo se in possesso di detta dichiarazione. Quest'ultima, salvo successive precisazioni, sembrerebbe indispensabile (anche per il fatto che entro la fine dell'anno il figlio o i figli possono perdere il requisito di essere a carico per effetto del superamento del reddito) anche se i dati sono già conosciuti dal datore di lavoro per altre finalità (ad esempio ai fini delle detrazioni d'imposta e per la compilazione della Certificazione Unica).

- Viene altresì precisato che rimane ferma l'applicazione del citato art. 51, c. 3, del TUIR (limite di esenzione a € 258,23), in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni di cui sopra.

Di seguito il confronto con la norma dell'anno precedente:

<b>Art. 12, D.L. 115/2022, L. 142/2022, e ss. mm.</b>	<b>Art. 40, D. L. 48/2023</b>
<p>1. Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000.</p> <p>2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 86,3 milioni di euro per l'anno 2022 e 7,5 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 43.</p>	<p>1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.</p> <p>2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai</p>

	<p>beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.</p> <p>3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.</p> <p>4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 142,2 milioni di euro per l'anno 2023 e 12,4 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede ai sensi dell'articolo 44.</p>
--	---

### Prime considerazioni

Per l'operatività della norma (esenzione fino a € 3.000), tenendo conto di quanto precisato dall'A.E. per il 2022 con la circ. 35/2022 (per la parte applicabile anche alla normativa 2023), si segnala quanto segue:

- Sono interessati tutti i datori di lavoro, fermo restando che questi ultimi non hanno l'obbligo di erogare benefit esenti fino alla soglia di € 3.000 (così come anche lo scorso anno), in ogni caso, osservate le prescritte condizioni, il citato limite di esenzione può essere applicato sul valore dei benefit già esistenti. È quindi una facoltà del datore di lavoro istituire nuovi benefit (compreso il rimborso delle bollette energetiche) e applicare detta esenzione, ovviamente con oneri a proprio carico;
- i lavoratori destinatari del nuovo limite di esenzione sono i dipendenti con figli con redditi non superiori ai valori individuati per essere considerati a carico fiscalmente (art. 12, c.2, del TUIR: € 2.840,51 ovvero a € 4.000 se di età non superiore a 24 anni - N.B.: lo scorso anno erano i dipendenti in via generale);
- per l'applicazione del beneficio non è necessario il requisito della generalità o categoria omogenea di dipendenti; quindi, vale anche il requisito della discrezionalità/assegnazione ad personam. Ne consegue che il datore può utilizzare il già menzionato limite, premiando anche uno o alcuni dipendenti, una sorta di premio che non concorre a formare reddito imponibile (così come lo scorso anno, quest'anno però con qualche problema, visto che l'attuazione della norma da parte del datore di lavoro deve essere preceduta da una informativa, ove presente, alla RSU e che è necessario recuperare la prescritta dichiarazione del

dipendente). In ogni caso, il nuovo limite di esenzione (€ 3.000) è applicabile, come sopra già precisato, ai benefit già assegnati e/o assegnandi (v. ad esempio auto in uso promiscuo);

- il superamento della soglia dei 3.000 euro fa sì che l'intero valore concorrerà a formare reddito imponibile (fiscale e contributivo);
- il datore di lavoro che attua la deroga al comma 3 dell'art. 51 del TUIR, in commento, come sopra anticipato, è tenuto a darne preventiva informativa alle RSU ove presenti. Non è richiesto un accordo sindacale, ma è prevista una semplice informativa. Inoltre, si richiamano solo le RSU, quindi non vi è alcun obbligo di informativa se sono presenti RSA ovvero rappresentanze sindacali territoriali. Con riferimento a tale condizione, ove si è tenuti ad osservarla, si ritiene, fatta eccezione per i benefit già assegnati, che l'applicazione della norma, introducendo nuovi benefit in via discrezionale, possa generare contrasti sindacali. Inoltre, ci si chiede che cosa succede se l'informativa, ove dovuta, non viene data: la norma non è applicabile? La norma è comunque applicabile ma si può innescare un contrasto sindacale? A nostro avviso la mancata informativa non fa perdere l'agevolazione fiscale e contributiva, sia per i benefit già presenti sia per quelli che si intendono istituire.
- Il datore di lavoro che intende dare attuazione alla normativa deve, secondo la norma, recuperare la dichiarazione dei dipendenti destinatari dei benefit con la quale dichiarano di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli (codici di cui i datori di lavoro potrebbero già essere in possesso ai fini delle detrazioni d'imposta e per la compilazione della CU) – N.B.: stante il tenore della disposizione normativa, come detto, sembrerebbe comunque necessario recuperare la dichiarazione, anche per escludere dalla responsabilità, controlli e conguagli i sostituti d'imposta;
- nel limite di € 3.000, come sopra anticipato, vi possono rientrare, come lo scorso anno, anche i benefit come l'auto in uso promiscuo, il valore dell'alloggio e altri benefit ordinariamente imponibili.
- L'agevolazione in commento, ai fini fiscali (ai fini contributivi si ritiene solo per i buoni assegnati fino al 15.3.2023), cumula anche con il buono carburante di € 200, previsto dall'art. 1, c. 1, del D.L. 5/2023, L. 23/2023.

Lo scorso anno l'Agenzia delle Entrate aveva precisato che il datore di lavoro per poter correttamente applicare l'esenzione sulle utenze domestiche doveva acquisire e conservare la relativa documentazione a giustificazione della spesa, accompagnata dalla dichiarazione che la stessa non fosse già stata oggetto di richiesta di rimborso ad altro datore di lavoro. In alternativa, il datore di lavoro poteva acquisire dal lavoratore una

dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (DPR 445/2000) con la quale il lavoratore stesso attestava:

- di possedere la documentazione comprovante le spese sostenute per le utenze domestiche, utili per la finalità della norma, riportando, nella dichiarazione gli elementi identificativi dell'utenza (o delle utenze), a titolo di esempio: il tipo di utenza, il numero della fattura e l'intestatario (se diverso dal lavoratore occorre indicare quale rapporto familiare con lo stesso intercorre), l'importo, la modalità di pagamento e la data;
- di non aver richiesto il contributo, per le medesime utenze, ad altro/i datore/i di lavoro.

Si ritiene che anche per quest'anno, la citata dichiarazione, base o alternativa, debba essere presentata, dal dipendente con figli a carico, con l'aggiunta delle nuove informazioni previste dal D.L. 48/2023:

- aver le condizioni per godere del beneficio;
- i codici fiscali dei figli che danno diritto al predetto beneficio.

Per i lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le sopra indicate condizioni (avere figli con redditi non superiori a € 2.840,51 ovvero a € 4.000,00 per i figli under 24) resta ferma l'applicazione dell'art. 51, c. 3, del TUIR, vale a dire esenzione (fiscale e contributiva) dei benefit ordinariamente imponibili (beni ceduti e servizi prestati) fino a € 258,23 (superare il limite comporta, come di consueto, rendere l'intero valore imponibile fiscalmente e contributivamente).

Anche questo limite, ai fini fiscali (ai fini contributivi si ritiene solo per i buoni assegnati fino al 15.3.2023), cumula con il buono carburante di € 200, previsto dall'art. 1, c. 1, del D.L. 5/2023, L. 23/2023;

### **Operatività in presenza di accordi per il premio di risultato convertibile in flexible benefit e di piani welfare**

In sintesi, la nuova disposizione comporta:

- Se in azienda non sono presenti accordi/regolamenti welfare e accordi di premio di risultato convertibili in welfare:
  - il datore di lavoro può, per la generalità dei dipendenti ovvero discrezionalmente per categorie omogenee, applicare semplicemente il comma 3 dell'art. 51 del TUIR;
  - il datore di lavoro può, per i propri dipendenti con figli a carico, applicare il nuovo limite di esenzione (€ 3.000) previa osservanza delle disposizioni sopra

esposte, ovvero destinare (anche discrezionalmente) un valore, anche in modo differenziato (comunque sempre nel rispetto del citato limite di € 3.000), in sostituzione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR, in applicazione del comma 1 del nuovo art. 40 del D.L. 48/2023 (osservando le prescritte condizioni).

- Se in azienda è presente un piano welfare (anche per regolamento) per la generalità o categorie omogenee di dipendenti, il datore di lavoro potrebbe aggiornare il contenuto (se il piano è istituito per regolamento) ovvero modificare, coinvolgendo il sindacato, il relativo accordo collettivo, inserendo la clausola che i dipendenti con figli a carico possono utilizzare il conto welfare per ottenere beni e servizi anche di valore superiori a € 258,23 ovvero, e soprattutto, per chiedere il rimborso delle utenze domestiche, previa presentazione della prevista dichiarazione.
- Se in azienda è presente un accordo sindacale di premio di risultato, con la clausola che lo stesso può essere convertito, anche solo in parte, in flexible benefit, il datore di lavoro può proporre al sindacato di inserire nell'accordo che la conversione del premio di risultato, per i dipendenti con figli a carico, può avvenire, nel rispetto delle relative condizioni, anche utilizzando l'art. 40 del D. L. 48/2023 (beni e servizi anche di valore superiori a € 258,23 ovvero, in via principale, per chiedere il rimborso delle utenze domestiche).

### Le ulteriori criticità

Ora si attendono le istruzioni operative da parte dell'Agenzia delle entrate e da parte dell'INPS, soprattutto per l'esatta interpretazione da dare alle due nuove condizioni inserite dal decreto 48/2023, oltre alle istruzioni per procedere effettuare i conguagli relativi ai benefit già erogati nei mesi precedenti e assoggettati a imposte e contributi e a chiarire se il sostituto d'imposta è chiamato ad effettuare conguagli qualora il requisito dei figli a carico venga meno.

Il fisco dovrà chiarire se la disposizione è applicabile anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, in linea con le istruzioni fornite con la precedente circolare 35/2022 con cui erano state fornite indicazioni sull'applicazione dell'articolo 12 del D.L. n. 115/2022.

## Contrasto all'immigrazione irregolare e decreto flussi triennale

Sulla G.U. n. 104/2023 è stata pubblicata la Legge 5/05/2023 n.50, di conversione del DL 20/2023, recante disposizioni urgenti in materia di flussi d'ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

Di seguito evidenziamo le novità che la Legge 50/2023 di conversione ha appostato al testo del Decreto-legge approvato ad inizio marzo u.s.

Riguardo al decreto flussi triennale, per il periodo 2023-2025, la Legge di conversione (art.1, c. 5-bis) prevede che nei DPCM possano essere assegnate quote dedicate ad apolidi e a rifugiati riconosciuti dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito. Per questi ultimi, l'art. 3 della L. 50/2023, consente l'ingresso anche al di fuori delle quote, ma solo se il soggiorno per lavoro subordinato allo straniero residente all'estero avviene per completare le attività di istruzione e formazione organizzate sulla base dei fabbisogni manifestati al Ministero del lavoro dalle associazioni di categoria del settore produttivo interessato.

Rimanendo in tema di ingressi particolari, l'art.3 prevede, per gli anni 2023 e 2024, la possibilità di applicazione di specifiche modalità e termini per il rilascio delle autorizzazioni al lavoro, dei visti di ingresso e dei permessi di soggiorno per lavoro subordinato per gli stranieri che abbiano svolto un corso di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine, concordato da organizzazioni nazionali dei datori di lavoro presenti nel Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), o da articolazioni territoriali o di categoria delle stesse organizzazioni con gli enti e le associazioni operanti nel settore dell'immigrazione. Questi lavoratori possono fare ingresso in Italia con le procedure previste per gli ingressi al lavoro al di fuori del decreto flussi, entro 3 mesi dalla conclusione del corso.

Inoltre, viene previsto all'art. 1, c. 5-ter che, al di fuori delle quote, può essere autorizzato l'ingresso e il soggiorno per lavoro subordinato, anche a carattere stagionale, di stranieri cittadini di Paesi con i quali l'Italia ha sottoscritto intese o accordi in materia di rimpatrio. Questa disposizione si aggiunge a quella già presente nel T.U. immigrazione (art. 21, c. 5) che riserva quote d'ingresso ai cittadini stranieri provenienti da Paesi che abbiano sottoscritto o stiano per sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria finalizzati alla regolamentazione dei flussi di ingresso e delle procedure di riammissione.

La Legge 50/2023 interviene anche sull'art. 32 del T.U. immigrazione ed in particolare sulle disposizioni che disciplinano la conversione dei permessi di soggiorno per minore età riconosciuto agli stranieri minorenni non accompagnati.

Si ricorda che ai fini dell'accertamento dei presupposti necessari per ottenere la conversione, il comma 1-bis distingue la posizione dei minori non accompagnati da quella dei minorenni che sono affidati ex art. 2 della legge n. 184/1983 o sottoposti a tutela, prevedendo per le due categorie una differente disciplina.

Con il nuovo testo della norma si dispone che il permesso di soggiorno ottenibile dal minore non accompagnato al compimento della maggiore età può essere rilasciato per il periodo massimo di un anno e che la conversione del permesso per minore età in altro permesso di soggiorno è possibile previo accertamento dell'effettiva sussistenza dei presupposti e requisiti previsti dalla normativa vigente.

L'art. 7 della L. 50/2023 è particolarmente interessante perché fa venir meno il divieto di respingimento ed espulsione di una persona in ragione del rispetto della sua vita privata e familiare, che consentiva poi l'ottenimento di un permesso per protezione speciale.

Inoltre, la norma sopprime la possibilità di convertire il permesso di soggiorno per protezione speciale, il permesso di soggiorno per calamità e il permesso di soggiorno per cure mediche in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Viene invece ampliato l'ambito di applicazione per il rilascio del permesso di soggiorno riconosciuto alle vittime di violenza. Più precisamente detto permesso viene rilasciato anche in caso di delitto di induzione al matrimonio previsto dall'art. 558-bis del c.p.

Riguardo ai divieti di espulsione e respingimento viene soppressa la possibilità di rilasciare permessi di soggiorno per protezione speciale, ove ne ricorrano i presupposti, quando sia stata presentata domanda per un'altra tipologia di permesso di soggiorno.

Riguardo al permesso di soggiorno per calamità, il provvedimento legislativo prevede che sia rinnovabile solo per un periodo ulteriore di sei mesi.

La Legge di conversione del DL 20/2023 modifica le condizioni in base alle quali il rientro nel Paese di origine è condizione di cessazione dello status di rifugiato ovvero del godimento della protezione sussidiaria (ai sensi del D.lgs. n. 251 del 2007).

In particolare, si prevede che la cessazione dello status di rifugiato ovvero del godimento della protezione sussidiaria risulta rilevante anche il rientro di breve durata nel Paese di origine. Più precisamente anche se quest'ultimo è giustificato da gravi e comprovati motivi, per non perdere lo status tutelato, deve comunque essere per il periodo strettamente necessario.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)



**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)