

Edizione di giovedì 23 marzo 2023

### NEWS DEL GIORNO

[Recepiti le novità in materia di distacco nel trasporto su strada](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[INPS: variazione dei tassi delle sanzioni civili](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Percezione della NASpl da parte del lavoratore padre: le istruzioni Inps](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Conseguenze nei rapporti di lavoro in caso d'illecito trasferimento d'azienda](#)  
di Redazione

### BLOG

[Nuove regole per i flussi di ingresso](#)  
di Luca Vannoni

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Recepisce le novità in materia di distacco nel trasporto su strada***

di Redazione

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 67 del 20 marzo 2023 il [D.Lgs. 27/2023](#), che recepisce la normativa comunitaria prevista in tema di distacco transnazionale nel settore del trasporto su strada, così come prevista dalla Direttiva (UE) 2020/1057 la quale interviene con norme specifiche riguardanti i conducenti di mezzi nell'ambito delle disposizioni già inserite nelle Direttive 96/71/CE e 2014/67/UE che costituiscono l'ossatura della legislazione prevista in ipotesi di invio di personale all'interno dell'Unione.

In questo senso, il D.Lgs. n. 27/2023 introduce il capo III – bis al D.Lgs. 136/2016 (la norma di recepimento interno della Direttiva 2014/67/UE per quanto concerne il distacco transnazionale in ambito comunitario), che funge ora da spazio ove collocare le norme di recepimento delle disposizioni di matrice comunitaria specificatamente previste in materia di distacco nel trasporto su strada.

Viene precisato che la citata sezione frutto di novella normativa si applica espressamente alle prestazioni transnazionali di trasporto su strada o di cabotaggio nel cui ambito siano distaccati conducenti in Italia, a condizione che durante il periodo di invio continui a esistere un rapporto di lavoro tra l'impresa di trasporto ed il conducente distaccato, coerentemente con lo spirito sotteso all'intero impianto normativo previsto in materia.

Viene inoltre previsto che, fermo restando quanto appena in precedenza specificato, non si configura distacco transnazionale quando il conducente effettua mere operazioni di transito, ovvero di trasporto bilaterale di merci o persone.

In ipotesi di sussistenza del distacco, il trasportatore sarà tenuto a trasmettere apposita comunicazione contenente tra gli altri dati, l'identità del trasportatore (ovvero in alternativa il numero di licenza), i riferimenti di un gestore dei trasporti presso lo stato membro di stabilimento, gli estremi della patente di guida del conducente e l'indicazione della tipologia di trasporto effettuato.

Seguiranno approfondimenti tematici dedicati nei prossimi numeri delle riviste Euroconference.

Master di specializzazione

## LABORATORIO CONTRATTI DI LAVORO

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

***INPS: variazione dei tassi delle sanzioni civili***di **Redazione**

L'Inps, con [Circolare 20 marzo 2023, n. 31](#), ha comunicato le variazioni inerenti alle misure delle sanzioni civili connesse al mancato o ritardato pagamento di contributi o premi.

Tale variazione si è resa necessaria a seguito ed in conseguenza dell'intervento della Banca Centrale Europea rispetto con il quale è stato previsto l'innalzamento di 50 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento.

Sulla base di tale previsione, le sanzioni in ipotesi di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi Inps assumono le seguenti misure:

- 9 % (tasso del 3,50 % maggiorato del 5,50 %) in ipotesi di mancato pagamento connesso a situazioni rientrate nell'art. 116, comma 8 lettera a della Legge n. 388/2000 (omissione di versamento rispetto a somme che sono desumibili dalle scritture, dalle registrazioni e dalle dichiarazioni obbligatorie)
- 9 % (tasso del 3,50 % maggiorato del 5,50 %) anche in ipotesi di mancato pagamento connesso a situazioni rientrate nell'art. 116, comma 8 lettera b della Legge n. 388/2000 (assenza di versamento rispetto a somme che invece non sarebbero desumibili dalle scritture, dalle registrazioni e dalle dichiarazioni obbligatorie e quindi derivante da omissione) con parallela maggiorazione in quest'ultima ipotesi di una sanzione civile in ragione di anno pari al 30 % e che in ogni caso non può eccedere il 60 %.

Resta in ogni caso ferma la riduzione delle sanzioni connessa a violazioni di cui all'art. 116, comma 8, lettera a della Legge n. 388/2000 già prevista in ipotesi in cui il trasgressore sia interessato procedure concorsuali in costanza di attuazione.

**ES Euroconference**  
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Seminario di mezza giornata

# LE NOVITÀ DEL DL AIUTI QUATER E PRIME ANTICIPAZIONI SULLA LEGGE DI BILANCIO 2023 A CURA DI ENZO DE FUSCO

IN DIRETTA WEB il 15 dicembre 2022 - dalle 10.00

ISCRIVITI SUBITO

NEWS DEL GIORNO

---

## ***Percezione della NASpl da parte del lavoratore padre: le istruzioni Inps***

di **Redazione**

L'Inps, con [Circolare 20 marzo 2023, n. 32](#), affronta il tema dell'indennità di NASpl per i lavoratori padri, dando quindi impulso e attuazione della novella apportata dal D.Lgs. n. 105/2022 rispetto al testo previgente del D.Lgs. n. 151/2001.

Ci si riferisce nello specifico all'introduzione dell'art. 27 – bis, con il quale è stato previsto il congedo obbligatorio del padre lavoratore per un periodo di almeno dieci giorni rientrante nello stesso arco temporale già oggetto di tutela per maternità obbligatoria (i due mesi anteriori al parto ed i tre successivi), aumentati a venti giorni in ipotesi di parto plurimo.

Il citato congedo non intacca, collocandosi in parallelo, con il congedo alternativo già previsto – e rimasto immutato – dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Sempre il D.Lgs. n. 105/2022 ha poi novellato l'art. 54 comma 7 del D.Lgs. n. 151/2001, andando ad estendere la tutela in ipotesi di licenziamento entro un anno di vita del bambino anche al lavoratore padre, laddove fruisca di uno tra il congedo obbligatorio art. 27 – bis ed il congedo alternativo di cui all'art. 28, in conseguenza della quale si ha diritto di accesso alle prestazioni di NASpl (e più in generale all'applicazione della disciplina prevista in ipotesi stessa di licenziamento).

Come anche precisato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rientrano nel perimetro della tutela suddetta i lavoratori padri che abbiano fruito di uno tra i congedi di cui all'art. 27 – bis del D.Lgs. n. 151/2001 (obbligatorio) ed all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 (alternativo).

**ec Euroconference**  
Centro Studi Lavoro e Previdenza

con la sponsorizzazione di  
**TeamSystem**

**Evento Gratuito in aula**

**LA TRASFORMAZIONE DIGITALE E LE NUOVE  
OPPORTUNITÀ PER IL CONSULENTE DEL LAVORO**



**Scopri di più >**

NEWS DEL GIORNO

---

## ***Conseguenze nei rapporti di lavoro in caso d'illecito trasferimento d'azienda***

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 6 febbraio 2023, n. 3479, ha stabilito come in materia di trasferimento d'azienda, il datore di lavoro cedente il quale, nonostante la sentenza che accerta il vincolo giuridico dichiarando illegittima la cessione del ramo d'azienda priva dei requisiti ex articolo 2112 c.c., non ricostituisce i rapporti di lavoro, senza alcun giustificato motivo, dovrà sopportare il peso economico delle retribuzioni, pur senza ricevere la prestazione lavorativa corrispettiva, sebbene offerta dal lavoratore; il rifiuto della prestazione lavorativa, offerta dal lavoratore, impedisce gli effetti giuridici che derivano dalla continuazione del rapporto dichiarato dal giudice, nonché la stessa effettività della pronuncia giudiziale.



LA NUOVA SERIE DI **PODCAST** SULLE RIVISTE EUROCONFERENCE

**Segui il canale Euroconference Editoria su Spotify e ascolta gli ultimi episodi >**

**BLOG**

---

## ***Nuove regole per i flussi di ingresso***

di **Luca Vannoni**

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 59 del 10 marzo 2023, il D.L. n. 20 del 10 marzo 2023 introduce disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare, con una disciplina transitoria per il periodo 2023 – 2025.

Relativamente ai flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri, si prevede (art. 1) che in tale periodo le quote di stranieri da ammettere in Italia per lavoro subordinato, anche stagionale, e autonomo saranno definite, non più solo per un anno ma per un triennio con DPCM, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

Appare quanto mai curiosa la disposizione con cui si prevede una corsia preferenziale, nell'assegnazione delle quote, per i lavoratori di Stati che promuovono per i propri cittadini "campagne mediatiche" sui rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari: al di là dell'utilità di avere tale parametro selettivo, la difficoltà credo evidente nell'andarla ad applicare derubrica la norma a slogan emotivo.

Si semplifica l'avvio del rapporto di lavoro degli stranieri con aziende italiane (art. 2) e si accelera la procedura di rilascio del nulla osta al lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale.

In particolare, allo scopo di rendere effettivo il termine previsto per il suo rilascio, anche in riferimento alle esigenze del lavoro stagionale, si prevede che, decorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda, lo Sportello unico per l'immigrazione rilascia in ogni caso il nulla osta al lavoro, anche se non sono stati acquisiti, in fase istruttoria, dalla questura competente, le informazioni su eventuali elementi ostativi al rilascio del nulla osta al lavoro.

Nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa nel territorio nazionale.

Si conferma inoltre che in relazione agli ingressi previsti dai decreti di cui all'articolo 3, comma 4, la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate (presentate, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa, art. 30-bis, comma 8, D.P.R. 394/1999) è demandata ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979, e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce



o conferisce mandato.

Ulteriore aspetto che impatta gli aspetti procedurali, i rinnovi del permesso di soggiorno rilasciato per lavoro a tempo indeterminato, per lavoro autonomo o per ricongiungimento familiare avranno durata massima di tre anni, anziché due come oggi.

I datori di lavoro che hanno presentato regolare domanda per l'assegnazione di lavoratori agricoli e che non sono risultati assegnatari di tutta o di parte della manodopera oggetto della domanda, possono ottenere, sulla base di quanto previsto dai successivi decreti sui flussi emanati nel corso del triennio, l'assegnazione dei lavoratori richiesti con priorità rispetto ai nuovi richiedenti, nei limiti della quota assegnata al settore agricolo. (art. 5).

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

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*