LETTERA DI ASSUNZIONE* per lavoratori stranieri extra-UE[1] in base alle vigenti disposizioni di legge[2]
(Carta intestata dell'azienda – Carta semplice nel caso di datore di lavoro persona-fisica)

Il presente documento è l'unico a cui le parti sottoscritte attribuiscono rilievo giuridico per la regolamentazione del rapporto instaurato. La traduzione consegnata al lavoratore è finalizzata esclusivamente ad agevolarne la comprensione.

Egr. Signor
……..[3]
via ……n. …[4] Comune di …….. (Prov. …) Cap …..

Località …… data …/…/…

Oggetto: Contratto di assunzione, tra la società ..…….. *ovvero* il datore di lavoro Sig. ..……..…….. ed il lavoratore Sig. ..…….

Ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di CCNL[5] per il settore ..……[6], preso atto del fatto che Lei ha dichiarato, sotto la propria piena responsabilità[7], di essere in possesso di regolare permesso di soggiorno di lungo periodo[8] - *ovvero* - permesso di soggiorno[9] che consente la prestazione di lavoro subordinato[10], con scadenza in data …/…/…- *ovvero* - preso atto del fatto che Lei ha dichiarato, sotto la propria piena responsabilità, di avere presentato istanza[11] di rinnovo del permesso di soggiorno che consente la prestazione di lavoro subordinato[12] e di essere in possesso della ricevuta comprovante tale adempimento, Le notifichiamo che Lei verrà assunto alle nostre dipendenze alle seguenti condizioni:

1. Data di inizio del rapporto di lavoro: dal …/…/…[13]

2. Tipo e durata del contratto: a tempo indeterminato (*oppure* a termine[14] ai sensi degli artt. 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 per la durata di mesi … e precisamente fino al …/…/…)

3. Qualifica, mansioni, livello-categoria: Lei svolgerà le mansioni di ..……..……
……..……. e sarà inquadrato con la qualifica di ..……. al …. livello/categoria del CCNL di cui al precedente punto 2.

4. Retribuzione[15]: quella prevista dal vigente CCNL *nonché dalla contrattazione integrativa applicata in azienda.

5. Periodo di prova: si pattuisce l'effettuazione di un periodo di prova della durata di ……. (secondo le disposizioni dei CCNL) La durata del periodo di prova potrà essere prorogata, in accordo tra le parti, fino al …/…/… sulla base dell'art. ….. del vigente CCNL[16].
La prova avrà ad oggetto le seguenti mansioni ……[17]
Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti sarà libera di risolvere immediatamente il rapporto senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva.

6. Sede di lavoro: la Sua sede di lavoro è nella nostra unità produttiva di …….. con riserva di poterLa trasferire in altra sede o adibirLa ad altre mansioni, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 2103 c.c. e della contrattazione collettiva applicata, per eventuali future esigenze tecnico-organizzative e produttive[18].

7. Superiore diretto e rapporti con i colleghi: per l'organizzazione del lavoro Lei farà riferimento al Suo superiore sig. ……., attenendosi strettamente alle indicazioni fornite.

8. Altre condizioni: per quanto riguarda gli elementi retributivi, la durata delle ferie, l'orario di lavoro, la durata del preavviso, e quant'altro non espressamente indicato nel presente contratto di assunzione valgono e si intendono applicabili le norme e le condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, del CCNL ……[19], della contrattazione e regolamentazione aziendale. Lei è altresì tenuto a rispettare le vigenti normative e regolamentazioni in materia di sicurezza, che Le saranno debitamente illustrate.

Si allega l'informativa ai sensi del D.Lgs. 104\2022, da intendersi parte integrante della presente lettera di assunzione.

La invitiamo a volere sottoscrivere copia del presente documento in segno di completa ed incondizionata accettazione.

Il lavoratore — Il datore di lavoro

firma …….. — firma ……..

** se prevista.*

Ulteriori adempimenti:

1) a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, che prevede l'effettuazione delle comunicazioni di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro in modalità telematica, trasmettere la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego almeno il giorno antecedente alla data di assunzione mediante l'invio telematico tramite il portale SIUL per la regione Lombardia.
   N.B. Le comunicazioni inviate in modalità telematica sono valide per l'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti degli Enti previdenziali e pertanto non dovranno più essere effettuate le seguenti comunicazioni:
   - comunicazioni INAIL (DNA);
   - comunicazione INPS dei datori di lavoro agricolo;
   - comunicazione all'ENPALS dei lavoratori dello spettacolo;
   - Modello Q (contratto di soggiorno) Sportello Unico per l'immigrazione**.
2) trasmettere la compilazione del modello UNIEMENS (non per lavoratori domestici, colf e badanti).
3) solo per lavoratori domestici, colf e badanti - trasmettere all'INPS il modello LD-09 entro la data del primo versamento trimestrale dei contributi previdenziali. L'onere è a carico del datore di lavoro;

** ***N.B.*** Per effetto delle abrogazioni previste dall'art. 2 del D. Lgs. n. 40/2014, in caso di nuova assunzione di lavoratori stranieri extra-UE già regolarmente soggiornanti (titolari di un permesso di soggiorno per lavoro), la compilazione dei campi "sussistenza della sistemazione alloggiativa" e "impegno del datore di lavoro alle spese di rientro" previsti dal modello UNILAV non è più obbligatoria. In questi casi si consiglia quindi di non compilare i suddetti campi secondo quanto previsto dalla nuova norma. Si ricorda che l'obbligo di garanzia continua ad essere in vigore per l'assunzione di lavoratori stranieri extra-UE titolari di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro di primo ingresso in Italia.

Si ricorda che la lettera deve essere consegnata all'atto dell'assunzione ai sensi dell'art. 4 bis comma 2 del D. Lgs. n. 181/2000. Le inadempienze sono sanzionate ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003 con sanzione amministrativa fino a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Si precisa che la comunicazione del datore di lavoro all'Autorità di Pubblica Sicurezza competente in riferimento alla sede di lavoro del dipendente (la Questura di Bergamo se la sede di lavoro è il capoluogo, il Commissariato di Polizia - se costituito - negli altri comuni, il Sindaco del comune in assenza di Commissariato, ai sensi dell'articolo 15 della Legge n. 121/1981), resa ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.286 del 25 luglio 1998 entro 48 ore dall'assunzione, pur dopo l'avvenuto trasferimento di competenze alla Prefettura a seguito dell'attivazione dello Sportello Unico è stata formalmente abrogata. Tale comunicazione deve essere effettuata qualora il datore di lavoro dia l'alloggio al lavoratore straniero extra-UE. L'omissione od il ritardo nella comunicazione comportano l'applicazione, a carico del datore di lavoro, della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 160 ad euro 1.100, ai sensi dell'articolo 7 comma 2-bis del Decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998.

Modulo da trasmettere all'autorità di PS nell'ipotesi di straniero ospitato dal datore di lavoro.

∀----------

Alla c.a. dell'autorità di P.S.

Località …….
Data …/…/…

Oggetto: comunicazione ai sensi dell'articolo 7 del Decreto legislativo n.286 del 25 luglio 1998

In riferimento alla disposizione di legge citata in oggetto, io sottoscritto …… nato a …/…/… e residente in …… via …… n. … ospito presso l'alloggio di mia proprietà sito in …… via …… n. … comune di …… il sig …… cittadino straniero nato a …… il …/…/… e residente a …… via …….. n. … provvisto di:

- regolare permesso di soggiorno di lungo periodo/permesso di soggiorno/ricevuta di presentazione dell'istanza di rinnovo-rilascio del permesso di soggiorno;

che consente lo svolgimento di attività lavorativa subordinata, ottenuto in data …/…/… dalla Questura di ……, che si allega in copia.

Distinti saluti

Il datore di lavoro

firma ……

All. copia della carta/permesso di soggiorno/ricevuta della istanza di rilascio-rinnovo

** Il datore di lavoro può procedere all'assunzione sottoscrivendo e consegnando una lettera di assunzione comprensiva di tutte le indicazioni previste dal D.Lgs. n.152/1997, come modificato dal D.Lgs. 104\2022 e dal CCNL di settore applicato in azienda. Si ricordi che il Decreto legislativo n. 112/2008 ha abolito i libri paga e i libri matricola, istituendo il Libro Unico del Lavoro (art. 39) in cui dovranno essere iscritti:*

- *i lavoratori subordinati,*
- *i collaboratori coordinati e continuativi,*
- *i lavoratori in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro e i lavoratori distaccati,*
- *gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.*

L'iscrizione al Libro Unico del Lavoro non deve essere effettuata nell'ipotesi di lavoratori domestici, colf e badanti. Di conseguenza, è stata abrogata la disposizione che prevedeva la consegna, al lavoratore, della dichiarazione contenente i dati di iscrizione al libro matricola. Rimane invece l'obbligo di consegnare al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Tale obbligo si intende assolto se il datore di lavoro consegna al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia della lettera di assunzione contenente tutte le informazioni richieste dal D. Lgs n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. 104\2022.

[1] Si precisa che per i cittadini comunitari e neocomunitari entrati nella UE nel corso degli anni (compresi i cittadini bulgari, rumeni e croati per cui il Governo italiano ha deciso di non prorogare il regime transitorio inizialmente adottato) sussiste il libero accesso al mercato del lavoro.

2 Il documento è aggiornato al 3 agosto 2026. La normativa di riferimento è pertanto il Decreto legislativo n.152 del 26 maggio 1997, come modificato dal D.Lgs. 104\2022, il T.U. sull'Immigrazione di cui al Decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998 e successive modifiche-integrazioni, il DPR n.394 del 31 agosto 1999, il DPR 334 del 18 ottobre 2004, il Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007 sulle comunicazioni obbligatorie rese dai datori di lavoro, il Decreto Legislativo n. 40/2014. Eventuali nuove disposizioni di legge che modifichino le condizioni e modalità di assunzione dei lavoratori stranieri extra-UE comporteranno l'aggiornamento del documento.

[3] Inserire il nominativo del lavoratore extra-UE. Nell'ipotesi di nominativo con caratteri alfabetici differenti da quelli in uso nella lingua italiana, si suggerisce di riportare la medesima grafia risultante sul permesso di soggiorno di lungo periodo/permesso di soggiorno/ricevuta della istanza di rilascio-rinnovo.

[4] Inserire il luogo di residenza, inteso ai sensi dell'articolo 43 comma 2 c.c. quale "luogo in cui la persona ha la dimora abituale". Inserire anche l'eventuale domicilio, inteso ai sensi dell'articolo 43 comma 1 c.c. quale "luogo in cui la persona ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi", se differente dalla residenza.

[5] Ai sensi dell'articolo 30 comma 2 lettera c) del DPR n.394 del 31 agosto 1999 le condizioni economiche e normative previste dalla lettera di assunzione ed applicate in costanza di rapporto devono assicurare allo straniero il trattamento retributivo ed assicurativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro o comunque applicabili.

[6] Inserire l'indicazione del Contratto collettivo applicato dall'azienda. Nell'ipotesi di lavoratori domestici, colf, badanti, inserire il riferimento al CCNL di "Disciplina del lavoro domestico 28 ottobre 2025".

[7] Nell'ipotesi in cui si renda opportuna una particolare cautela, il datore di lavoro può inserire la seguente clausola: "Qualsiasi irregolarità dovesse essere riscontrata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro riguardo alla validità ed all'efficacia del permesso di soggiorno di lungo periodo/permesso di soggiorno del dipendente, nonché alla veridicità della dichiarazione dello stesso dipendente di cui al punto che precede, costituirà giusta causa di licenziamento, senza obbligo di preavviso da parte del datore di lavoro".

[8] Il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo viene rilasciato allo straniero regolarmente soggiornante nel territorio dello stato da almeno 5 anni, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto legislativo n.286 del 25 luglio 1998 come modificato dal D.Lgs. n. 3 dell'8 gennaio 2007. Come specificato dall'articolo 17 del DPR n.394 del 31 agosto 1999 il documento, che consente lo svolgimento di lavoro subordinato, è a tempo indeterminato e soggetto a vidimazione ogni 10 anni ed a rinnovo ogni 5 anni se viene utilizzato anche come documento di identificazione personale.

[9] Nell'ipotesi in cui sussistano dubbi sulla regolarità del permesso di soggiorno di lungo periodo/permesso di soggiorno/ricevuta della istanza di rilascio-rinnovo, in possesso del lavoratore, è opportuno che il datore di lavoro operi con particolare cautela. Si ricordi che ai sensi dell'articolo 22 comma 12 del Decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998 l'assunzione di lavoratori privi di regolare permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo ovvero sia stato revocato od annullato è punito con l'arresto da sei mesi a tre anni e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

[10] Si tratta del permesso di soggiorno di lungo periodo, del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, del permesso di soggiorno per lavoro stagionale (che può essere utilizzato solo dal datore di lavoro che ha chiesto l'ingresso del lavoratore attraverso il "decreto flussi" dedicato al lavoro stagionale), del permesso di soggiorno per motivi familiari, del permesso di soggiorno per lavoro autonomo (che ai sensi dell'articolo 14 comma 1 lettera b) del DPR n.394 del 31 agosto 1999 consente anche l'esercizio di lavoro subordinato, per il periodo di validità dello

stesso - la conversione in permesso di soggiorno per lavoro subordinato è ammessa in deroga alle quote definite con le modalità previste dall'articolo 3 del Decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998), del permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione (che consente la prestazione di lavoro subordinato fino a 20 ore settimanali, 1040 ore annuali), del permesso di soggiorno in attesa di occupazione rilasciato ai sensi dell'articolo 22 comma 11 del Decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998.

[11] L'articolo 5 comma 4 e comma 9 bis del Decreto legislativo n.286 del 25 luglio 1998, modificato dalla Legge n.189 del 30 luglio 2002 e dal D. Lgs. n. 83/2026 "c.d. "Permesso Unico Lavoro"), prevede che il lavoratore straniero regolarmente soggiornante, in possesso di permesso di soggiorno per lavoro subordinato, presenti all'Ufficio Postale competente l'istanza di rinnovo 90 giorni prima della scadenza. Nell'ipotesi di presentazione tardiva dell'istanza di rinnovo, il lavoratore rischia il rigetto della medesima. Per agevolare la riduzione di eventuali problemi gestionali, si consiglia al datore di lavoro di inserire nella lettera di assunzione la seguente clausola: "In riferimento a quanto previsto dall'articolo 5 comma 4 e comma 9 bis del D.Lgs. n.286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione) il lavoratore si impegna a presentare richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno all'Ufficio Postale della provincia in cui dimora, almeno 90 giorni prima della scadenza e ad esibire al datore di lavoro copia dell'istanza medesima, nonché del permesso di soggiorno non appena rilasciato".

[12] Le direttive del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro del 2006 che indicavano i diritti dello straniero nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno (tra cui l'assunzione e la prestazione di attività lavorativa con ricevuta postale) sono state recepite dall'art. 40 comma 3 del D.L. n. 201 del 06/12/2011. La nuova norma prevede la possibilità per il lavoratore straniero di soggiornare in Italia e di svolgere attività lavorativa in attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno fino ad eventuale comunicazione dell'autorità di pubblica sicurezza, da notificare anche al datore di lavoro, circa l'eventuale esistenza di condizioni ostative al rilascio - rinnovo del permesso di soggiorno stesso. L'attività di lavoro può svolgersi sempre che siano state rispettate le condizioni elencate nella norma.

In particolare nell'ipotesi di tardiva presentazione dell'istanza di rinnovo, quanto sopra si applica purché la medesima sia presentata entro 60 gg. dalla scadenza del permesso di soggiorno.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore ometta la presentazione dell'istanza di rinnovo per oltre 2 mesi, successivi alla scadenza del permesso, è possibile valutare una eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per evitare al datore di lavoro di incorrere nei provvedimenti di cui all'articolo 22 comma 12 del citato Decreto n.286.

[13] Inserire la data di decorrenza del rapporto, che può essere contestuale ovvero successiva alla data di sottoscrizione del presente contratto. Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legislativo n.297 del 19 dicembre 2002 copia del contratto di assunzione deve essere consegnata al lavoratore "all'atto dell'assunzione". L'inadempienza è sanzionata in forma amministrativa pecuniaria dall'articolo 19 comma 2 del Decreto legislativo n.276 del 10 settembre 2003: da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

[14] La tipologia di assunzione dipende dal tipo di permesso di soggiorno in possesso del lavoratore. I contratti di lavoro a tempo determinato con lavoratori extra-UE, analogamente a quelli stipulati con i lavoratori italiani, sono assoggettati alle disposizioni del Decreto legislativo n.81/2015.

[15] Nell'ipotesi di lavoratori di primo ingresso in Italia, il datore di lavoro richiedente allo Sportello Unico l'autorizzazione all'assunzione ai sensi dell'art. 22 o dell'art. 27 del T.U. deve dichiarare, ai sensi dell'art.24 del DPR n.334 del 18 ottobre 2004, un rapporto di almeno 20 ore settimanali. Nell'ipotesi di lavoratori già titolari di permesso di soggiorno, il nuovo datore di lavoro non è tenuto a garantire né un minimo di ore di prestazione né un minimo di reddito. Peraltro in occasione del rinnovo del permesso di soggiorno il dipendente ai sensi dell'art.13 c.2 del DPR n.394 del 31 agosto 1999 deve dimostrare che, anche attraverso una pluralità di rapporti, percepisca un reddito sufficiente per il proprio sostentamento.

[16] Clausola valida per i soli CCNL che prevedono espressamente la possibilità di prorogare la durata del periodo di prova inizialmente stabilita.

[17] Specificare le mansioni oggetto di prova. L'indeterminatezza comporterebbe la nullità del patto di prova.

[18] Nell'ipotesi di lavoratori domestici, colf e badanti indicare solamente il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa.

[19] Altri elementi da inserire nel contratto di assunzione possono essere previsti dal CCNL applicato. In particolare nell'ipotesi di lavoratori domestici, colf e badanti l'articolo 6 del CCNL 28 ottobre 2025 prevede l'aggiunta delle seguenti indicazioni: l'anzianità di servizio; l'esistenza o meno della convivenza, totale o parziale; l'eventuale tenuta di lavoro fornita dal datore di lavoro; il periodo di riposo settimanale; il periodo concordato di godimento delle ferie annuali, l'indicazione dello spazio dove il lavoratore ha diritto a riporre e custodire i propri effetti personali, l'obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, come indicato dall'art. 53, eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione.