CONFINDUSTRIA
Bergamo

Il rapporto di lavoro con i cittadini stranieri

Manuale operativo
per aziende interessate ad assumere
lavoratori stranieri extraUE e UE

Daniela Rota – Stefano Malandrini

Agosto 2026

Indice dei quesiti:

INGRESSO

1. Cosa sono e come operano i flussi di ingresso di lavoratori extraUE?
2. Quanti ingressi vengono consentiti ogni anno e come sono distribuiti?
3. Quali categorie di lavoratori stranieri sono soggetti ai flussi annui di ingresso?
4. In attesa dell'emanazione del decreto di definizione dei flussi annui di ingresso, come può comportarsi il datore di lavoro interessato ad assumere un lavoratore straniero extraUE?
5. Come sono regolamentati gli ingressi in Italia dei familiari dei lavoratori extraUE?
6. Come avviene l'ingresso del coniuge del lavoratore straniero?
7. Come viene consentito il soggiorno dei figli minori dei lavoratori stranieri?
8. Il minorenne straniero regolarmente soggiornante può svolgere lavoro subordinato?
9. Cosa si intende per lavoro stagionale e come viene regolamentato l'ingresso di lavoratori stagionali extraUE?
10. In base a quali requisiti e procedure viene consentito l'ingresso per motivi di lavoro autonomo?
11. Lo straniero extraUE che è stato regolarmente autorizzato all'ingresso in Italia per motivi di lavoro autonomo può svolgere lavoro subordinato?
12. Quali categorie di lavoratori extraUE sono escluse dai flussi di ingresso?
13. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera a) dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?
14. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera f) dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?
15. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera i) dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?
16. Come viene regolamentato il distacco in Italia di lavoratori stranieri?
17. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi dell'art. 27 quinquies del T.U. sull'immigrazione e cosa è il permesso di soggiorno ICT?
18. Come è regolamentata la mobilità dello straniero extra-UE con un permesso di soggiorno ICT rilasciato da un Paese dell'Unione Europea?
19. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera i) bis dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?
20. Cosa è la Carta Blu UE?
21. Posso assumere un lavoratore che ha una Carta Blu UE rilasciata da un Paese dell'Unione Europea?
22. I lavoratori extraUE ancora privi del permesso di soggiorno per motivi di lavoro devono necessariamente risiedere all'estero, per poter essere assunti da un datore di lavoro italiano per lo svolgimento di prestazioni di lavoro in Italia?
23. L'autorizzazione all'ingresso può essere richiesta anche in forma numerica?
24. In quali sanzioni incorre il datore di lavoro che utilizza lavoratori stranieri extraUE in violazione delle procedure di ingresso previste dal testo Unico sull'Immigrazione?
25. È possibile ricorrere a lavoratori somministrati di società di somministrazione straniere, attraverso operazioni di invio in missione presso imprese utilizzatrici aventi la sede o un'unità produttiva in territorio italiano?

ASSUNZIONE

26. Quale procedura deve essere seguita dai datori di lavoro che intendono assumere alle proprie dipendenze uno straniero extraUE di primo ingresso in Italia?
27. Quali comunicazioni deve effettuare il datore di lavoro all'atto dell'assunzione?
28. Qual è il numero massimo di lavoratori stranieri extraUE che un datore di lavoro può

assumere?
29. È necessario informare le RSU dell'avvenuta assunzione di lavoratori stranieri?
30. È possibile assumere un lavoratore straniero disabile e computarlo nella quota di riserva prevista dalla legge n. 68/1999?
31. È possibile modificare le mansioni del lavoratore extraUE dopo il perfezionamento delle procedure di ingresso e di assunzione?
32. Come viene disciplinata l'assunzione di lavoratori stranieri appartenenti all'Unione Europea?
33. Come viene disciplinato l'ingresso e il soggiorno di cittadini britannici a seguito della Brexit?

SOGGIORNO

34. Cos'è il contratto di soggiorno?
35. Cos'è l'Accordo di integrazione e chi lo deve sottoscrivere?
36. Quanto dura il permesso di soggiorno per motivi di lavoro e chi lo rilascia?
37. Quando deve essere richiesto il rinnovo?
38. È possibile avere alle proprie dipendenze ovvero assumere uno straniero che sta procedendo al rinnovo o al rilascio del permesso di soggiorno?
39. In cosa consiste e quando può essere richiesta la c.d. "carta di soggiorno"?
40. Quanto costa chiedere il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno?
41. Quando il lavoratore straniero può acquisire la cittadinanza italiana?
42. Lo straniero extraUE regolarmente residente può lasciare il territorio italiano?
43. Lo straniero extraUE regolarmente residente, alle dipendenze di un datore di lavoro italiano, ha diritto al congedo matrimoniale?
44. Che differenza sussiste tra i visti di ingresso ed i permessi di soggiorno?
45. Chi rilascia i visti di ingresso?
46. A quali condizioni il visto di lavoro per "affari" consente l'ingresso in Italia?
47. Il visto di ingresso per "invito" consente lo svolgimento di lavoro subordinato?
48. Come è regolamentato il visto di ingresso per "studio"?
49. Come viene disciplinato il transito degli stranieri in base all'accordo Schengen 14.6.1985 nell'area di libera circolazione?
50. Come viene regolamentato il rapporto di lavoro con i cittadini stranieri regolarmente assunti e soggiornanti?
51. Quali obblighi assicurativi e previdenziali gravano sul datore di lavoro che assume regolarmente alle proprie dipendenze un lavoratore straniero extraUE?
52. In cosa consiste il Fondo Nazionale per le politiche migratorie?
53. Quali contributi previdenziali gravano sul datore di lavoro?
54. Quali prestazioni previdenziali spettano ai lavoratori extraUE regolarmente assunti alle dipendenze di datori di lavoro italiani?
55. Ai lavoratori stranieri extraUE spetta l'Assegno Unico Universale)?
56. I lavoratori extraUE hanno diritto alle detrazioni per i familiari a carico?
57. Ai lavoratori stranieri spetta la pensione?
58. È possibile avere la reversibilità della pensione?
59. Come viene disciplinata l'assistenza sanitaria dei lavoratori stranieri extraUE?
60. Il lavoratore extraUE che cessa il rapporto di lavoro può continuare a soggiornare in Italia?
61. Quali comunicazioni devono essere inviate dal datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto di lavoro con un cittadino extraUE?

Il rapporto di lavoro con i cittadini stranieri

Il documento è stato redatto dal Servizio Stranieri di Confindustria Bergamo.
Si ringraziano tutti i soggetti istituzionali che, attraverso la loro collaborazione, hanno consentito l'aggiornamento della guida. In particolare: Agenzia delle Entrate di Bergamo, INPS di Bergamo, Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bergamo, Prefettura di Bergamo, Questura di Bergamo.

aggiornamento: agosto 2026

INGRESSO

1. *Cosa sono e come operano i flussi di ingresso di lavoratori stranieri extraUE?*

Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n.286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione) l'ingresso in Italia di cittadini stranieri extraUE per motivi di lavoro subordinato o autonomo (ivi compresi quindi anche i rapporti di collaborazione a progetto ovvero di prestazione occasionale) è consentito, in linea generale, solo nel rispetto di un numero complessivo, che può essere definito annualmente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il decreto stabilisce quindi le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato e determina, di conseguenza, il numero massimo di visti di ingresso e permessi di soggiorno che potranno essere rilasciati dagli uffici competenti ai lavoratori interessati. Il flusso viene determinato in base ai criteri generali espressi da uno specifico documento programmatico triennale e, in caso di mancata pubblicazione del decreto di programmazione annuale, il Presidente del Consiglio dei Ministri può provvedere in via transitoria con proprio decreto.
Nel caso in cui se ne ravvisi l'opportunità, possono essere emanati ulteriori decreti durante l'anno (come avvenuto per il decreto flussi 2006).
Per il triennio 2026-2028, le quote massime di stranieri da ammettere in Italia per lavoro subordinato, stagionale e autonomo, sono definite in deroga alle disposizioni dell'art. 3. Qualora se ne ravvisi l'opportunità, durante il triennio 2026-2028 possono essere adottati ulteriori decreti e le istanze eccedenti i limiti del decreto, possono essere esaminate nell'ambito delle quote che si rendono successivamente disponibili con gli ulteriori decreti.

2. *Quanti ingressi vengono consentiti ogni anno e come sono distribuiti?*

Il decreto di cui all'art. 3 del D.Lgs. n.286/1998 definisce il numero complessivo degli ingressi di lavoratori stranieri extraUE previsto per l'intero territorio nazionale. Il dato viene poi ripartito per regione e per provincia, al fine di definire la quota effettivamente spettante per ogni ambito territoriale.
Negli ultimi anni il decreto, ha previsto gli ingressi in misura ridotta e solo per determinate nazionalità e determinati settori, rispetto ai precedenti flussi, pur facendo salve eventuali successive esigenze.
Il flusso è inoltre suddiviso in quote a seconda della tipologia del rapporto (distinguendo soprattutto tra lavoro autonomo, subordinato a tempo indeterminato, determinato o stagionale, lavoro domestico) e della nazionalità dei lavoratori stranieri.

3. *Quali categorie di lavoratori stranieri sono soggetti ai flussi annui di ingresso?*

L'assoggettamento ai flussi riguarda, in generale, tutti i rapporti di lavoro con cittadini stranieri extraUE o apolidi non ancora in possesso del permesso di soggiorno e residenti nel Paese di origine, indipendentemente dalle caratteristiche del datore di lavoro italiano (persona fisica o giuridica, società cooperative, società di fornitura di lavoro interinale etc.) e dalla tipologia di assunzione che si intende attuare, in riferimento sia alla durata del contratto (tempo determinato o indeterminato), sia all'orario (tempo pieno o part-time), sia all'assoggettamento fiscale e previdenziale modalità di collocamento (assunzioni ordinarie od agevolate).
Solo in alcune ipotesi previste dall'art. 27 del D.Lgs. n.286/1998 - di seguito esplicitate - è consentito procedere ad assunzioni extra-flusso.

4. *In attesa dell'emanazione del decreto di definizione dei flussi annui di ingresso, come può comportarsi il datore di lavoro interessato ad assumere un lavoratore straniero extraUE?*

A seguito del combinato disposto delle Circ. Min. Lav. n.13/2001 e n.4/2002, è stato precisato che le richieste di autorizzazione all'assunzione di lavoratori extraUE, ai sensi dell''art. 22 del D.Lgs. n.286/1998 (procedura ordinaria soggetta ai flussi di ingresso), devono essere evase in riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle istanze, a decorrere dalla data di pubblicazione del decreto di programmazione dei flussi annui di ingresso. Pertanto, nelle more dell'emanazione dei flussi, i datori di lavoro non possono procedere al deposito anticipato dell'istanza presso i competenti uffici amministrativi, ma possono raccogliere e compilare la documentazione da allegare, al fine di accelerare la presentazione della pratica, che comunque è rinviata alla data di pubblicazione del decreto medesimo. Si precisa tuttavia che negli ultimi decreti, il giorno a partire dal quale si poteva presentare le domande era specificato in calce al decreto stesso e non

coincideva con quello della pubblicazione in G.U.).

5. Come sono regolamentati gli ingressi in Italia dei familiari dei lavoratori extraUE?

Ai sensi dell'art.29 D.Lgs. n.286/98 sostituito dal D.Lgs. n.5/2007 "Attuazione della direttiva 2003/86/CE relativa al diritto di ricongiungimento familiare" come modificato dal D. Lgs. n. 160/2008, il lavoratore può richiedere il ricongiungimento familiare per:

- il coniuge non legalmente separato e di età non inferiore ai 18 anni;
- i figli minori, anche del coniuge o nati fuori del matrimonio, non coniugati, a condizione che l'altro genitore, qualora esistente, abbia dato il suo consenso;
- i figli maggiorenni a carico, qualora per ragioni oggettive non possano provvedere alle proprie indispensabili esigenze di vita in ragione del loro stato di salute che comporti invalidità totale;
- i genitori a carico, qualora non abbiano altri figli nel Paese di origine o di provenienza, ovvero genitori ultrasessantacinquenni, qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati, gravi motivi di salute;
- con la circolare n. 3511 del 5 agosto 2016, il Ministero dell'Interno ha chiarito che, in conseguenza dell'entrata in vigore e della prima attuazione della legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni del D. Lgs. n. 286/1998 in materia di ricongiungimento familiare (art. 29) e di permesso di soggiorno per motivi familiari (art. 30) si estendono anche alle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

Per ottenere il ricongiungimento, lo straniero deve presentare allo Sportello Unico costituito presso la Prefettura domanda di rilascio di un apposito nulla osta, dimostrando:

- la disponibilità di un alloggio conforme ai requisiti igienico sanitari e di idoneità abitativa, accertati dai competenti uffici comunali;
- un reddito minimo annuo derivante da fonti lecite non inferiore all'importo dell'assegno sociale aumentato della metà dell'importo dell'assegno sociale per ogni familiare da ricongiungere, o di un suo multiplo in caso di ricongiungimento plurimo, calcolato con le modalità di cui all'art. 29 del D. Lgs. n.160/2008. Per il ricongiungimento di due o più figli di età inferiore ai quattordici anni è richiesto, in ogni caso, un reddito minimo non inferiore al doppio dell'importo annuo dell'assegno sociale;
- un'assicurazione sanitaria, solo per il ricongiungimento dei genitori ultrasessantacinquenni, per garantire la copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale.

Con il visto di ingresso il familiare può entrare in Italia e richiedere allo Sportello unico c/o la Prefettura, entro 8 giorni lavorativi, il rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari, che ha la medesima durata del permesso di soggiorno del familiare straniero ed è rinnovabile insieme a quest'ultimo.

In particolare si consideri che il permesso di soggiorno per motivi familiari può essere chiesto, oltre che dagli stranieri entrati con visto di ingresso per ricongiungimento, anche da: a) stranieri con visto di ingresso per ricongiungimento con figlio minore; b) stranieri regolarmente soggiornanti ad altro titolo da almeno un anno, che abbiano contratto matrimonio in Italia con cittadini italiani, dell'UE o stranieri regolarmente soggiornanti; c) familiari stranieri regolarmente soggiornanti, in possesso dei requisiti per il ricongiungimento con cittadino italiano o UE o straniero regolarmente soggiornante. Il familiare straniero entro un anno dalla data di scadenza del titolo del suo permesso, può chiederne la conversione in permesso di soggiorno per motivi familiari; d) genitori stranieri, anche naturali, anche non regolarmente soggiornanti - purché titolari di patria potestà - di minori italiani residenti in Italia; e) stranieri con visto di ingresso a seguito di familiare.

In riferimento a quest'ultima ipotesi, si consideri che il visto di ingresso al seguito, ai sensi dell'art.29 comma 4 del D.Lgs. n.5/2007, consente l'ingresso in Italia in accompagnamento a uno straniero titolare di carta di soggiorno o di un visto di ingresso per lavoro subordinato (relativo a contratto di durata non inferiore a 1 anno), e riguarda i medesimi familiari per i quali è consentito chiedere il ricongiungimento.
Il visto di ingresso al seguito è subordinato, in base a quanto previsto dall'art. 5 del D.P.R. n.334/2004, alla presentazione di apposito nulla osta concesso (entro 150 giorni dalla richiesta) dallo Sportello Unico che viene trasmesso alle rappresentanze diplomatiche e consolari italiane.

6. Come avviene l'ingresso del coniuge del lavoratore straniero?

Occorre distinguere:

- All'estero, è consentito il rilascio del visto di ingresso in Italia al seguito di familiare e la successiva concessione del permesso di soggiorno per motivi familiari.
  In alternativa, quando non si voglia procedere all'ingresso al seguito, è consentito il rilascio del visto di ingresso per ricongiungimento familiare su richiesta del lavoratore, che consente al coniuge un ingresso senza accompagnamento e poi la richiesta del permesso di soggiorno per motivi familiari;

- in caso di matrimonio del lavoratore straniero regolarmente soggiornante contratto in Italia, con altro straniero regolarmente soggiornante da almeno 1 anno ad altro titolo, è consentito il rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari ai sensi dell'art. 30 comma 1 lettera b). Al fine di evitare i "matrimoni di convenienza" per eludere le disposizioni di legge sulle autorizzazioni all'ingresso, ai sensi dell'art. 30 comma 1bis della Legge n.189/2002 il permesso di soggiorno è immediatamente revocato qualora sia accertato che al matrimonio non è seguita l'effettiva convivenza, salvo che dal matrimonio medesimo non sia nata prole;

- si consideri infine che in caso di familiare straniero (ivi compreso il coniuge, in base al disposto dell'art. 29 del D.Lgs. n.5/2007) regolarmente soggiornante, entro un anno dalla data di scadenza del titolo che consente il soggiorno è consentito, ai sensi dell'art. 30 comma 1 lettera c) del Testo Unico, la sua conversione in permesso di soggiorno per motivi familiari.

7. Come viene consentito il soggiorno dei figli minori dei lavoratori stranieri?

Da ormai diversi anni, anche i minori di 14 anni hanno un permesso di soggiorno autonomo (e non sono più iscritti nel permesso di soggiorno o nella carta di soggiorno di uno o di entrambi i genitori).
Ai figli minori viene rilasciato un permesso di soggiorno per motivi familiari valido fino al compimento della maggiore età o in permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo ai sensi dell'art. 9 del T.U. Immigrazione.

Al compimento della maggiore età:

- ai sensi dell'art. 32 del T.U. l'interessato può chiedere il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di studio, di accesso al lavoro, lavoro subordinato o autonomo, per esigenze sanitarie o di cura (senza la necessità del preventivo rilascio dell'autorizzazione al lavoro), per esigenze sanitarie o di cura.
  Il Ministero dell'Interno, con direttiva prot. N. 17272/7 del 28 marzo 2008, precisa inoltre che per i titolari di permesso per motivi familiari divenuti maggiorenni, è possibile rinnovare il proprio titolo di soggiorno per la stessa durata di quello del genitore e purchè quest'ultimo soddisfi le condizioni di reddito e di alloggio richieste per il ricongiungimento familiare.

8. Il minorenne straniero regolarmente soggiornante può svolgere lavoro subordinato?

Sì, ai sensi dell'art. 30 comma 2 del T.U., il permesso di soggiorno per motivi familiari rilasciato ai minori, consente l'accesso ai servizi assistenziali, l'iscrizione a corsi di studio o di formazione professionale, l'iscrizione nelle liste di collocamento, lo svolgimento di lavoro subordinato o autonomo, fermi i requisiti minimi di età per lo svolgimento di attività di lavoro.
L'assunzione è quindi possibile, ma nel rispetto delle disposizioni di legge italiane, che definiscono il limite minimo di età ed il percorso di istruzione obbligatoria che deve essere adempiuto dal minore prima di potere svolgere attività lavorativa.
Si precisa che la Legge Finanziaria per il 2007 (Legge n.296/2006) ha stabilito che è obbligatoria l'istruzione impartita per almeno dieci anni e ha conseguentemente elevato l'età di ammissione al lavoro da 15 a 16 anni.
A tal fine si ricordi che il titolo di studio in possesso del minore straniero, se ottenuto nel Paese di origine, deve essere preventivamente riconosciuto dall'autorità scolastica italiana.

9. Cosa si intende per lavoro stagionale e come viene regolamentato l'ingresso di lavoratori stagionali extraUE?

Per lavoro stagionale si intendono le attività di carattere stagionale elencate nel D.P.R. n.1525 del 1963 e successive modifiche e integrazioni. Sono ipotesi che interessano prevalentemente il settore agricolo e il turistico alberghiero.
La richiesta di assunzione, nominativa o numerica, di lavoratori stagionali deve essere presentata - secondo la procedura descritta dall'art. 24 del T.U. e successive modifiche - allo Sportello unico costituito presso la Prefettura.
Si consideri che il lavoratore stagionale,

regolarmente rientrato nello stato di provenienza, ha diritto di precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo, sempre per ragioni di lavoro stagionale, rispetto ai cittadini del suo stesso Paese che non abbiano mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro. Lo sportello rilascia l'autorizzazione nel rispetto del diritto di precedenza maturato, non oltre 20 giorni dalla richiesta.
L'autorizzazione ha validità da un minimo di 20 giorni a un massimo di 9 mesi, in corrispondenza della durata del lavoro stagionale, anche con l'accorpamento di gruppi di lavoro di più breve periodo da svolgere presso più datori di lavoro.
Il lavoratore può inoltre convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.
Il lavoratore stagionale, che ha svolto regolare attività lavorativa sul territorio nazionale per almeno tre mesi, al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, può chiedere allo sportello unico per l'immigrazione la conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato.
Come chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 10 del 5 maggio 2025, "la conversione è possibile in presenza di qualsiasi offerta di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a condizione che la stessa garantisca un orario di lavoro di almeno 20 ore settimanali e, nel caso di lavoro domestico, una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale".

Il DL 145/2024 (convertito con modificazioni dalla legge n. 187/2024) inoltre, ha posto queste conversioni al di fuori delle quote dei decreti flussi, quindi la domanda di conversione può ora essere fatta in qualunque momento dell'anno e senza alcun limite numerico.
In attesa della conversione del permesso di soggiorno, anche ove non venga rispettato il termine di novanta giorni dalla data in cui è stata presentata la domanda, lo straniero può svolgere temporaneamente attività lavorativa, fino a eventuale comunicazione dell'Autorità di pubblica sicurezza, da notificare anche al datore di lavoro, con l'indicazione dell'esistenza dei motivi ostativi alla conversione del permesso di soggiorno. L'attività di lavoro può svolgersi a condizione che sia stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di conversione del permesso di soggiorno e nel rispetto degli altri adempimenti previsti dalla legge.

Si consideri che l'art. 5 comma 3 ter del Testo Unico sull'immigrazione prevede inoltre che, allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti per prestare lavoro stagionale è rilasciato, qualora si tratti di impieghi ripetitivi, un permesso pluriennale, a tale titolo, fino a tre annualità, con indicazione del periodo di validità per ciascun anno. Questo permesso di soggiorno è revocato se lo straniero non si presenta all'ufficio di frontiera esterna al termine della validità annuale e alla data prevista dal visto di ingresso per il rientro nel territorio nazionale.

10. In base a quali requisiti e procedure viene consentito l'ingresso per motivi di lavoro autonomo?

Ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico sull'immigrazione, ai lavoratori extraUE è consentito esercitare in Italia attività lavorativa autonoma, non riservata per legge a cittadini italiani o comunitari, alle condizioni sotto riportate. Nella regolamentazione rientrano sia i contratti di lavoro autonomo propriamente detti, sia i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il lavoratore deve disporre dei seguenti requisiti:

a) risorse adeguate per l'esercizio dell'attività che intende intraprendere;

b) possesso dei requisiti previsti dalla vigente legge italiana per l'esercizio dell'attività che intende intraprendere compresi, ove richiesti, i requisiti per l'iscrizione in albi o registri;

c) attestazione dell'autorità competente, di data non anteriore a 3 mesi, che certifichi che non sussistono motivi ostativi al rilascio dell'autorizzazione o della licenza prevista per l'esercizio dell'attività che lo straniero intende svolgere;

d) idonea sistemazione abitativa;

Il lavoratore straniero deve presentare alla Questura territorialmente competente, per l'apposizione del nulla-osta provvisorio ai fini dell'ingresso, la dichiarazione dell'autorità amministrativa di assenza di elementi ostativi e specifica attestazione della CCIAA.
L'art. 36 del D.P.R. n.334/2004 che sostituisce l'art. 39 del D.P.R. n.394/1999 ha infatti precisato che anche per le attività che non richiedono il rilascio di alcun titolo abilitativo o autorizzatorio, lo straniero è tenuto ad acquisire presso la Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura competente per il luogo in cui l'attività lavorativa autonoma deve essere svolta, o presso il competente ordine professionale, l'attestazione dei parametri di riferimento riguardanti la disponibilità delle risorse finanziarie occorrenti per l'esercizio dell'attività.

Tali parametri si fondano sulla disponibilità in Italia, da parte del richiedente, di una somma non inferiore alla capitalizzazione, su base annua, di un importo mensile pari all'assegno sociale (novità del D.P.R. n.334). Il nulla-osta provvisorio viene concesso entro 20 giorni dal ricevimento della dichiarazione.
La dichiarazione provvista di nulla-osta deve essere poi presentata alla rappresentanza diplomatico - consolare competente per il rilascio del visto di ingresso. Il visto di ingresso per lavoro autonomo viene rilasciato entro 120 giorni, con l'espressa indicazione dell'attività a cui si riferisce; deve essere successivamente utilizzato entro 180 giorni dal rilascio.
Secondo la circolare del Ministero degli Esteri (protocollo MAE01488092010-04-27 del 27 aprile 2010) non è possibile richiedere il visto di ingresso per lavoro autonomo ai titolari di contratti di collaborazione (coordinata e continuativa ovvero a progetto).

11. *Lo straniero extraUE che è stato regolarmente autorizzato all'ingresso in Italia per motivi di lavoro autonomo può svolgere lavoro subordinato?*

Sì, ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. n.334/2004 il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro autonomo consente anche l'esercizio di lavoro subordinato, per il periodo di validità dello stesso. Allo scadere del permesso per lavoro autonomo, che ai sensi dell'art. 5 del Testo Unico ha una durata massima di due anni (tre anni per i successivi rinnovi), il lavoratore potrà ottenere il rinnovo con riferimento all'attività effettivamente svolta e senza la necessità di aspettare il decreto di definizione delle quote annuali di ingresso.
Analogamente, ai sensi del comma 1 lett. a) del predetto art. 13, il permesso di soggiorno per lavoro subordinato non stagionale può essere utilizzato per lo svolgimento di lavoro autonomo, previa acquisizione dei titoli abilitativi e delle autorizzazioni richieste per l'esercizio di tale attività.
Infine, si ricordi che il permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare o per ingresso al seguito del lavoratore consente l'esercizio sia di lavoro subordinato che autonomo.

12. *Quali categorie di lavoratori extraUE sono escluse dai flussi di ingresso?*

Oltre agli stranieri appartenenti alla UE, non sono soggetti ai flussi di ingresso i lavoratori che rientrano in alcune ipotesi particolari disciplinate dall'art. 27-quater (Carta blu UE), dall'art. 27 e dall'art. 27 – quinquies (Trasferimento Intrasocietario) del T.U. sull'immigrazione.

In particolare, per quanto riguarda l'art. 27 comma 1. del T.U. immigrazione, sono di interesse per l'industria le seguenti categorie di lavoratori:

- lettera a) - dirigenti e personale altamente specializzato;
- lettera f) - periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani;
- lettera i) - prestazioni oggetto di contratti di appalto.
- Lettera i bis) - lavoratori dipendenti, per almeno dodici mesi nell'arco dei quarantotto mesi antecedenti alla richiesta, di imprese italiane o di società partecipate da imprese italiane, operanti in Stati e territori extraUE;

Si precisa che il Decreto Legislativo n. 253/2016 ha soppresso la lettera g) del comma 1 del citato art. 27, confluita con parziali modificazioni nell'articolo 27 quinquies comma 1 l.b) (lavoratori specializzati). Per maggiori informazioni si rimanda al quesito n.17.

13. *Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera a) dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?*

L'ipotesi riguarda "dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sedi o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale di attività nel territorio di uno stato membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, ovvero dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro stato membro dell'Unione europea"
Il D.P.R. n.334/2004, art. 37, ha inoltre precisato che l'autorizzazione è necessaria anche per prestazioni di lavoro autonomo. Il lavoratore deve essere residente all'estero.

Documentazione occorrente a seguito della circolare congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 14/07/2016:

- richiesta nominativa di nulla osta (in bollo da euro 16,00) su modello D. La richiesta di autorizzazione deve essere presentata dall'"entità ospitante" allo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) presso la Prefettura – UTG della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante attraverso la compilazione online del modulo D sul sito del Ministero dell'Interno (https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportel

lo/ali/home.htm) in riferimento al luogo dove il lavoratore svolgerà la sua attività;

- documenti di identità del datore di lavoro (fotocopie della C.I. del legale rappresentante della ditta) e del lavoratore (fotocopie del passaporto in corso di validità);
- lettera di distacco dell'azienda/società distaccante sottoscritta per accettazione anche dal lavoratore;
- documentazione che dimostri la relazione tra azienda distaccante e distaccataria;
- attestato di copertura previdenziale rilasciato dall'Istituzione previdenziale alla quale il lavoratore è iscritto nel Paese di origine con l'indicazione del periodo di copertura (in presenza di accordo di sicurezza sociale);
- documentazione relativa al titolo di studio del lavoratore straniero;
- bilancio della società distaccante nell'ipotesi di retribuzione e contribuzione all'estero – in presenza di accordo di sicurezza sociale o nell'ipotesi di holding in cui la società distaccataria non produce reddito;
- bilancio della società distaccataria;

Lo Sportello Unico per l'immigrazione inoltre si riserva di richiedere documentazione aggiuntiva. Tutti i documenti provenienti dall'estero dovranno essere tradotti in lingua italiana e legalizzati dall'Autorità diplomatico/consolare italiana all'estero.

Una volta ottenuto il Nulla osta e dopo l'ingresso in Italia, il lavoratore, al momento della presentazione allo Sportello Unico, consegnerà la ricevuta attestante l'avvenuta richiesta del certificato di idoneità alloggiativa (rilasciato dal Comune o dalla ASL competenti per territorio) nonché la documentazione dell'effettiva disponibilità dell'alloggio.

Il personale può essere ospitato in distacco per una durata complessiva comunque non superiore a 5 anni comprese le eventuali proroghe.
La circolare congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14/07/2016 ha precisato che la società distaccataria può assumere il lavoratore distaccato secondo le modalità vigenti per i lavoratori italiani o comunitari (per la regione Lombardia, portale SIUL):

- alla scadenza del primo periodo di distacco indicato sul contratto di soggiorno;
- successivamente entro il termine del periodo massimo di distacco (cinque anni).

Inoltre, al termine del rapporto la richiesta di autorizzazione non può essere utilizzata per un nuovo rapporto di lavoro (art 40 comma 23 D.P.R. n.394/1999 e successive modifiche).

Tempistica per l'autorizzazione: il tempo necessario per il rilascio dell'autorizzazione è attualmente di circa due mesi.

Si ricorda infine che gli stranieri entrati ai sensi dell'art. 27 lettera a) del T.U. sull'immigrazione sono soggetti agli adempimenti amministrativi introdotti dal D. Lgs. n. 136/2016 (distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi). Per maggiori approfondimenti si rimanda al quesito n. 16.

14. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera f) dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?

L'ipotesi riguarda "persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato". Il regolamento di attuazione (art. 40 comma 9 del D.P.R. n. 394/1999 e successive modifiche), ha inoltre precisato che la lettera f) si riferisce agli stranieri che per finalità formativa svolgono in unità produttive del nostro Paese:
"a) attività nell'ambito di un rapporto di tirocinio funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale, ovvero
b) attività di addestramento sulla base di un provvedimento di trasferimento temporaneo o di distacco assunto dall'organizzazione dalla quale dipendono".

Per le attività di cui alla lettera a) non è richiesto il nulla osta al lavoro, ma i soggetti promotori del tirocinio devono presentare direttamente la richiesta alla rappresentanza diplomatica o consolare del Paese di origine del tirocinante allegando i progetti di tirocinio vistati dall'autorità competente in materia di tirocini e formazione ai sensi dei singoli ordinamenti regionali (per la Lombardia si tratta della Regione) ai fini del rilascio del visto di ingresso per motivi di studio o formazione nei limiti di un contingente annuo stabilito dal Ministero del Lavoro, da quello dell'Interno e da quello dell'Istruzione (Decreto del Ministero del Lavoro del 22.03.2006).
Non si tratta quindi di un vero e proprio ingresso

fuori quota perché il numero di visti d'ingresso rilasciabili è comunque vincolato dal contingente massimo stabilito dal decreto ministeriale.

Tempistica per l'autorizzazione: il tempo necessario per il rilascio dell'autorizzazione è attualmente di circa due mesi.

Per le attività di cui alla lettera b) si precisa che l'art.4 del Decreto Legislativo n. 253/2016 ha apportato modifiche all'articolo 27 comma 1 lettera f) e ha soppresso l'articolo 40 comma 9 lettera b) del Regolamento di attuazione (D.P.R. n. 394/1999 e successive modifiche) per cui l'ipotesi di ingresso in formazione per effettuare "anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato" è confluita nella previsione di cui all'articolo 27 quinquies, comma 1 lettera c) (lavoratori in formazione).
Per maggiori informazioni si rimanda al quesito n.17

15. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera i) dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?

L'ipotesi riguarda i "lavoratori dipendenti regolarmente retribuiti da datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all'estero e da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra le predette persone fisiche o giuridiche residenti o aventi sede in Italia e quelle residenti o aventi sede all'estero, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 1655 c.c., del D. Lgs. n. 276/2003 e del D. Lgs. n. 136/2016 (distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi). Per maggiori approfondimenti si rimanda al quesito n. 16.

Documentazione occorrente a seguito della circolare congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 14/07/2016:

- richiesta nominativa di nulla osta (in bollo da euro 16,00) su modello M. La richiesta di autorizzazione deve essere presentata dall'"entità ospitante" allo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) presso la Prefettura – UTG della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante attraverso la compilazione online del modulo M sul sito del Ministero dell'Interno (https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm) in riferimento al luogo dove il lavoratore svolgerà la sua attività;

- documenti di identità del datore di lavoro (fotocopie della C.I. del legale rappresentante della ditta) e del lavoratore (fotocopie del passaporto in corso di validità);

- lettera di distacco dell'azienda/società distaccante sottoscritta per accettazione anche dal lavoratore;

- copia del contratto di appalto;

- copia della preventiva comunicazione agli organismi provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative nel settore interessato;

- attestato di copertura previdenziale rilasciato dall'Istituzione previdenziale alla quale il lavoratore è iscritto nel Paese di origine con l'indicazione del periodo di copertura (in presenza di accordo di sicurezza sociale);

N.B. Il rapporto di lavoro tra l'azienda distaccante e il lavoratore va provato, nel caso che tra l'Italia ed il Paese dove ha sede l'organizzazione distaccante sia in atto una convenzione di sicurezza sociale, producendo allo Sportello Unico la documentazione prevista dalla convenzione stessa.
Negli altri casi, il rapporto di lavoro tra organizzazione distaccante e lavoratore sarà documentato con dichiarazione rilasciata dal distaccante e dichiarazione di responsabilità del distaccatario.

Lo Sportello Unico per l'immigrazione inoltre si riserva di richiedere documentazione aggiuntiva come per esempio:

- documentazione attestante l'esistenza della ditta estera e la dipendenza dalla medesima dei lavoratori stranieri per i quali viene richiesta l'autorizzazione al lavoro;

Tutti i documenti provenienti dall'estero dovranno essere tradotti in lingua italiana e legalizzati dall'Autorità diplomatico/consolare italiana all'estero.

Una volta ottenuto il Nulla osta e dopo l'ingresso in Italia, il lavoratore, al momento della presentazione allo Sportello Unico, consegnerà la ricevuta attestante l'avvenuta richiesta del certificato di idoneità alloggiativa (rilasciato dal Comune o dalla ASL competenti per territorio)

nonché la documentazione dell'effettiva disponibilità dell'alloggio.

Secondo il D.Lgs. n.10/2007 (art. 5, comma e) - come ribadito anche dalla circolare congiunta del 14/07/2016 - se i lavoratori dipendono regolarmente da un datore di lavoro residente o avente sede in uno Stato membro dell'UE il nulla osta al lavoro è sostituito da:

- una comunicazione, da parte del committente, del contratto in base al quale la prestazione di servizi ha luogo;

- una dichiarazione del datore di lavoro contenente i nominativi dei lavoratori da distaccare, attestante la regolarità della loro situazione (in riferimento alla residenza e al lavoro nello Stato membro dell'UE in cui ha sede il datore).

La comunicazione va presentata allo Sportello Unico della Prefettura – UTG ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.

La circolare congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14/07/2016 ha precisato che il trasferimento temporaneo non può superare quattro anni (incluso il primo distacco autorizzato).

Durante lo svolgimento del distacco non è possibile attivare, nei confronti del medesimo lavoratore, la procedura di autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato ex art. 22. Al termine del rapporto la richiesta di autorizzazione non può essere rinnovata.
Secondo le indicazioni fornite dalla ITL, è opportuno che eventuali richieste di proroga siano inviate allo Sportello Unico per l'immigrazione antecedentemente la scadenza del permesso precisando la motivazione.

Tempistica per l'autorizzazione: il tempo necessario per il rilascio dell'autorizzazione è attualmente di circa due mesi.

16. Come viene regolamentato il distacco in Italia di lavoratori stranieri?

L'ingresso nello Stato di lavoratori stranieri appartenenti ad imprese stabilite in uno Stato diverso dall'Italia, inserito o non inserito nell'UE, per lo svolgimento di una prestazione di servizi, è regolamentato dal D. Lgs. n. 136 del 22/07/2016 e successive modifiche che, nell'attuare la direttiva 2014/67/Ue, ha abrogato il D.Lgs. n.72/2000.

Al di là di una riformulazione letterale, il campo d'applicazione riguarda:

- il distacco (anche infra gruppo) in Italia, nell'ambito di una prestazione di servizi, di lavoratori di imprese stabilite in altro Stato membro;
- il distacco da parte di agenzie di somministrazione stabilite in uno Stato membro in favore di un utilizzatore con sede o unità produttiva in Italia;
- il distacco in Italia da parte di imprese stabilite in uno Stato terzo (in particolare le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 10 e 11 del D. Lgs. n. 136/2016);

Dal 30 settembre 2020, in aggiunta alle ipotesi precedenti il campo di applicazione comprende anche:
- un'agenzia di somministrazione di lavoro, stabilita in uno Stato membro diverso dall'Italia che distacchi presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria attività produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che abbia sede in Italia (in tal caso, i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro);

- distacchi presso un'impresa utilizzatrice, che abbia la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui abbia sede l'agenzia di somministrazione (anche in questo caso il lavoratore è considerato comunque distaccato in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro).

Durante il periodo di distacco deve continuare a sussistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.

In tali casi, interviene una specifica regolamentazione, che prevede:

- in linea generale, durante il periodo del distacco, trovano applicazione le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco. A titolo esemplificativo si ricorda che le imprese dovranno rispettare le seguenti normative;

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- trattamenti minimi retributivi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, con particolare riferimento alla disciplina del lavoro temporaneo;
- condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- misure di protezione della maternità, dei bambini e dei giovani;
- disposizioni in materia di parità di trattamento tra uomini e donne e altre norme antidiscriminatorie;
- condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro (novità introdotta dal D.L. n. 122/2020 che recependo la direttiva UE 2018/957 modifica e amplia il D. Lgs. n. 136/2016);
- indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio (novità introdotta dal D.L. n. 122/2020 che recependo la direttiva UE 2018/957 modifica e amplia il D. Lgs. n. 136/2016).
- Trovano inoltre applicazione i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco;
- una deroga particolare prevista dall'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n.136/2016 consiste nella non applicabilità delle disposizioni in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo - compreso quello per lo straordinario - per i lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata dei lavori non è superiore a 8 giorni.

Qualora non esistano convenzioni in materia di sicurezza sociale con il Paese straniero di provenienza dei lavoratori interessati, gli stessi e le aziende italiane datrici di lavoro sono assoggettati a tutta la legislazione vigente in Italia in materia previdenziale e assicurativa.

17. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi dell'art. 27 quinquies del T.U. sull'immigrazione e cosa è il permesso di soggiorno ICT?

Il decreto legislativo n.253/2016, entrato in vigore l'11 gennaio 2017, apporta modifiche all'art. 27 comma 1 e comma 1-ter del Testo Unico Immigrazione (TUI) che risulterebbero incompatibili con il suddetto decreto legislativo e con le disposizioni del regolamento di attuazione.

In particolare sopprime

- l'art. 27 comma 1 lettera g) TUI relativo all'ingresso di lavoratori extra-UE specializzati (confluito con parziali modificazioni nell'art. 27-quinquies comma 1 lettera b) – lavoratori specializzati)
- l'art. 27 comma 1 lettera f) TUI per la sola ipotesi di ingresso in distacco di lavoratori extra-UE in formazione che effettuano "anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato" (confluito con parziali modificazioni nell'art. 27-quinquies comma 1 lettera c) – lavoratori in formazione)

ed introduce due nuovi articoli al Testo Unico Immigrazione (TUI):

- L'art. 27-*quinquies*, che disciplina l'ingresso e soggiorno di lavoratori stranieri extra-UE per trasferimenti intra-societari
- L'art. 27-*sexies* relativo alla particolare ipotesi di mobilità all'interno dell'Unione europea dei lavoratori extra-UE già ammessi in un altro Stato membro e che vengono successivamente trasferiti in Italia a richiesta del datore di lavoro.

Il trasferimento intra-societario è il distacco temporaneo in Italia di un lavoratore straniero impiegato da almeno tre mesi, alle dipendenze di un'impresa stabilita al di fuori dell'Unione Europea presso un'entità ospitante intesa quale:

- Sede/filiale/rappresentanza situata in Italia, dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito;
- Impresa appartenente al medesimo gruppo di imprese, ai sensi dell'art. 2359 c.c. – c.d. distacco infragruppo.

I lavoratori cui è rivolta la nuova norma sono i dirigenti, i lavoratori specializzati e i lavoratori in formazione.

La durata massima del trasferimento intrasocietario (compresa la mobilità tra Stati membri) è di:
- 3 anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati;
- 1 anno per i lavoratori in formazione.

Al termine del periodo autorizzato di trasferimento intra-societario, lo straniero non potrà stabilirsi in Italia.
Si precisa che l'impresa stabilita in un Paese terzo/extra-UE, che intende effettuare un trasferimento intra-societario in Italia ai sensi del nuovo art. 27-quinquies, comma 1 TUI non ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco (ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 136/2016) in quanto tale obbligo rileva solo per i lavoratori extra-UE distaccati che non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 253/2016 (es. lavoratori extra-UE distaccati nell'ambito di un contratto di appalto ex art. 27 comma 1 lettera i) TUI).

La richiesta di nulla osta al trasferimento intra-societario viene presentata dall'"entità ospitante" allo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) presso la Prefettura – UTG della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante attraverso la compilazione online del modulo Art. 27-quinquies sul sito del Ministero dell'Interno (https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm). L'elenco dei documenti da presentare allo SUI è disponibile nell'allegato 2 alla circolare congiunta del Ministero dell'Interno e del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Entro 10 giorni dalla presentazione della richiesta l'entità ospitante presenta allo SUI la documentazione. Lo SUI, nel complessivo termine massimo di 45 giorni dalla presentazione della richiesta, rilascia il nulla osta e lo trasmette agli uffici consolari per il rilascio del visto.

Entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, lo straniero dichiara la propria presenza in Italia allo SUI che ha rilasciato il nulla osta e fa richiesta di permesso di soggiorno "ICT". Al titolare di permesso di soggiorno "ICT" è consentito il ricongiungimento familiare, indipendentemente dalla durata del soggiorno.

Sanzioni
L'art. 27-*quinquies* comma 26 prevede l'applicazione delle sanzioni penali di cui all'art. 22, comma 12 del TUI (reclusione da sei mesi a tre anni e multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato) e delle aggravanti di cui al comma 12-bis dello stesso art. 22 per le ipotesi di impiego di lavoratori in assenza di permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario o per le ipotesi in cui il permesso, benché rilasciato, sia successivamente scaduto, revocato, annullato e non ne sia stato richiesto nei termini il rinnovo.

18. Come è regolamentata la mobilità dello straniero extra-UE con un permesso di soggiorno ICT rilasciato da un Paese dell'Unione Europea?

L'art. 27-*sexies* distingue e disciplina:

- La mobilità di breve durata: il lavoratore extra-UE titolare di un permesso di soggiorno ICT rilasciato da altro Stato membro in corso di validità, è autorizzato a soggiornare e svolgere attività lavorativa presso una sede/filiale/rappresentanza/impresa appartenente allo stesso gruppo in Italia dell'impresa da cui dipende il lavoratore per un massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180 giorni. In questa ipotesi non è necessario che l'entità ospitante richieda il nulla osta al SUI.
- La mobilità di lunga durata: se il periodo di distacco è superiore a 90 giorni, l'entità ospitante deve presentare richiesta di nulla osta secondo quanto previsto dall'art 27-*quinquies*. La richiesta può essere presentata anche se il lavoratore è già entrato in Italia (entro 90 giorni). Nelle more del rilascio del nulla osta e della consegna del permesso di soggiorno "mobile ICT" lo straniero può lavorare purché il permesso di soggiorno ICT rilasciato dal primo Stato membro sia in corso di validità.

19. Come opera la procedura di autorizzazione all'assunzione di lavoratori stranieri extraUE ai sensi della lettera i) bis dell'art. 27 del T.U. sull'immigrazione?

L'ipotesi riguarda 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, 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".

Dal 16 aprile 2024, sul sito del Ministero dell'Interno (https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm) è disponibile il modulo per chiedere il nulla osta all'ingresso in Italia di questi lavoratori. Nelle more della definizione di un modello ad hoc (Mod. LDE), si dovrà utilizzare il Mod. ICT /art. 27, comma 1 lett. i-bis (in uso per le ipotesi di distacco di personale dirigente, altamente specializzato e in formazione, di cui all'art. 27-quinquies TUI). Tale modello, selezionando la voce "LDE", deve intendersi utilizzato esclusivamente per l'assunzione in Italia di suddetto personale e non per le ipotesi di distacco riferibili alle fattispecie di cui all'articolo 27-*quinquies* TUI (si veda il quesito 17).

Dalla sezione "Upload allegati" è possibile caricare la documentazione necessaria a corredo dell'istanza dalla voce "DOCUMENTAZIONE ART. 27 COMMA 1 LETT I BIS". Si specifica che tutta la documentazione necessaria per il modello LDE deve essere unita in un singolo file pdf e caricata all'interno di questo unico campo".

Documentazione occorrente:

- richiesta nominativa di nulla osta (in bollo da euro 16,00) su modello ICT (selezionando la voce LDE);
- documenti d'identità del datore di lavoro (fotocopie della C.I. del legale rappresentante della ditta) e del lavoratore (fotocopie del passaporto + eventuale permesso di soggiorno/carta blu europea);
- bilancio della società richiedente;
- in caso di società partecipata, bilancio consolidato ai sensi dell'art. 25 e ss del decreto legislativo 9 aprile 1991 n. 127;
- autocertificazione relativa alla durata complessiva dell'impiego del lavoratore richiesto presso la sede/le sedi all'estero (almeno 12 mesi nell'arco di 48 mesi antecedenti la richiesta);

Il Ministero dell'Interno, con una nota operativa sul proprio portala, fa inoltre presente che la documentazione, andrà poi caricata anche nei seguenti campi del modello che richiedono obbligatoriamente il caricamento di un file ai fini dell'inoltro della domanda ("Lettera di incarico, Lettera di distacco della società/organizzazione distaccante, Documentazione attestante il legame intrasocietario, Copia del progetto formativo").

Lo Sportello Unico per l'immigrazione si riserva di richiedere documentazione aggiuntiva.

Tempistica per l'autorizzazione: il termine per la conclusione del procedimento è di 90 giorni.

20. Cosa è la Carta Blu UE?

Il decreto legislativo del 18 ottobre 2023 n. 152 ha modificato le condizioni di ingresso dei lavoratori "altamente qualificati" recependo la direttiva europea (UE) 2021/1883 e modificando l'art. 27 quater del TUI.

Possono richiedere il permesso di soggiorno con dicitura "carta blu UE" i lavoratori extracomunitari altamente qualificati, che intendono svolgere prestazioni lavorative retribuite per conto o sotto la direzione o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica, e che possono quindi fare ingresso o soggiornare in Italia al di fuori delle quote stabilite dal decreto flussi.

Si tratta quindi, di un titolo di soggiorno specificatamente previsto per i lavoratori altamente qualificati che sono alternativamente in possesso:

a) del titolo di istruzione superiore di livello terziario o di una qualificazione professionale di livello terziario, rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale;

b) dei requisiti previsti dal D. Lgs. n. 206/2007 limitatamente all' esercizio di professioni regolamentate;

c) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;

d) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza professionale pertinente, acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La Carta blu può essere rilasciata:
- agli stranieri residenti in uno Stato terzo;
- agli stranieri regolarmente residenti sul territorio nazionale, compresi i lavoratori stagionali, i beneficiari di protezione

internazionale, i titolari di un permesso di soggiorno per ricerca e i titolari di un permesso di soggiorno ICT;
- agli stranieri regolarmente soggiornanti in un altro Stato membro dell'U.E;
- agli stranieri titolari di Carta Blu rilasciata da altro Stato membro.

N.B. I lavoratori distaccati entrati in Italia ai sensi dell'art. 27 lettera a), g), i) non possono richiedere questo tipo di ingresso.

La procedura

La domanda di nulla osta al lavoro per i lavoratori stranieri altamente qualificati è presentata dal datore di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura-Ufficio territoriale del Governo, avvalendosi esclusivamente del sistema informatizzato (tramite il sito https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm).

Documentazione occorrente:

- richiesta nominativa di nulla osta (in bollo da euro 16,00) su modello BC;

- documenti d'identità del datore di lavoro (fotocopie della C.I. del legale rappresentante della ditta) e del lavoratore (fotocopie del passaporto + eventuale permesso di soggiorno/carta blu europea);

- titolo d'istruzione rilasciato da autorità competente nel paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso d'istruzione superiore di durata almeno triennale e di una qualifica professionale superiore, attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia. Tali documenti se formati all'estero dovranno essere tradotti e legalizzati dalla rappresentanza consolare italiana del paese di provenienza;

N.B. Se l'ingresso è richiesto per svolgere una professione regolamentata ai sensi del decreto legislativo 6 novembre 2007 n. 206, occorre il riconoscimento del titolo abilitativo all'esercizio della professione da parte del Ministero competente.

- dichiarazione di valore rilasciata dalla Rappresentanza diplomatico-consolare italiana nel Paese di residenza del lavoratore, relativa al titolo di studio di istruzione superiore di cui al punto precedente o, in alternativa, limitatamente ai titoli di istruzione superiore, ivi compresi quelli abilitanti all'esercizio delle professioni regolamentate, è possibile presentare l'attestazione di comparabilità e autenticità rilasciata dal Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze;

- Per il riconoscimento della qualifica professionale superiore devono essere presentati i seguenti documenti: contratto/i di lavoro e/o buste paga (con l'aggiunta facoltativa di lettera di esperienza redatta dal datore di lavoro straniero), relativi al periodo lavorativo svolto che dimostrino lo specifico settore di attività in cui il lavoratore è stato impiegato e la durata dell'esperienza professionale;

- l'importo della retribuzione annuale, che non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'ISTAT (ultima rilevazione euro 37.300,00);
- la verifica di indisponibilità presso il Centro per l'Impiego competente di un lavoratore già presente sul territorio nazionale;

- la sistemazione alloggiativa;

- l'asseverazione effettuata dai professionisti abilitati (di cui all'articolo 24-bis comma 2 del Decreto Legislativo n. 286/1998);

- la proposta di contratto di lavoro o l'offerta di lavoro vincolante della durata di almeno sei mesi, per lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede il possesso di uno dei requisiti previsti;

Lo Sportello Unico per l'immigrazione si riserva di richiedere documentazione aggiuntiva.

Tempistica per l'autorizzazione: il termine per la conclusione del procedimento è di 30 giorni.

Nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno, il lavoratore straniero altamente qualificato, che ha fatto ingresso sul territorio nazionale dopo il rilascio del nulla osta al lavoro e del visto di ingresso, può svolgere immediatamente attività lavorativa, previa comunicazione obbligatoria (Mod. UNILAV) da parte del datore di lavoro ai servizi competenti attraverso i sistemi informatici regionali.
Dell'avvenuta comunicazione obbligatoria lo stesso datore di lavoro dovrà dare prova allo

Sportello Unico per l'Immigrazione all'atto della sottoscrizione del contratto di soggiorno.

N.B. Il titolare di Carta blu UE, per i primi dodici mesi di soggiorno sul territorio nazionale, può esercitare esclusivamente l'attività lavorativa altamente qualificata per la quale è stato autorizzato. Eventuali cambiamenti del datore di lavoro durante tale periodo sono soggetti all'autorizzazione preliminare da parte dei competenti Ispettorati Territoriali del Lavoro.

21. Posso assumere un lavoratore che ha una Carta Blu UE rilasciata da un Paese dell'Unione Europea?

Lo straniero titolare di Carta blu UE rilasciata da altro Stato membro e in corso di validità può fare ingresso e soggiornare in Italia per svolgere un'attività professionale per un periodo massimo di novanta giorni in un arco temporale di centottanta giorni.
Dopo dodici mesi di soggiorno legale in un altro Stato membro, lo straniero titolare di Carta blu UE, rilasciata da detto Stato, può fare ingresso in Italia senza necessità' del visto, al fine di esercitare l'attività lavorativa di cui al comma 1, per un periodo superiore a novanta giorni, previo rilascio del nulla osta. Nel caso in cui lo straniero faccia ingresso in Italia, spostandosi da un secondo Stato membro nel quale si era già trasferito per le medesime finalità, il termine minimo di soggiorno legale nel predetto Stato membro è ridotto a sei mesi.

Il datore di lavoro, entro un mese dall'ingresso dello straniero, presenta la domanda di nulla osta al lavoro con la procedura indicata al quesito precedente. La domanda di nulla osta al lavoro può essere presentata dal datore di lavoro anche se il titolare della Carta blu UE soggiorna ancora nel territorio del primo Stato membro.

22. I lavoratori extraUE ancora privi del permesso di soggiorno per motivi di lavoro devono necessariamente risiedere all'estero, per potere essere assunti da un datore di lavoro italiano per lo svolgimento di prestazioni di lavoro in Italia?

In linea generale sì: sia la procedura di autorizzazione ordinaria di cui all'art. 22, sia le ipotesi extra-flusso di cui all'art. 27 del T.U. presuppongono che il lavoratore sia residente all'estero.
Pertanto se tale personale si trova già in Italia - regolarmente ovvero irregolarmente - deve necessariamente lasciare il territorio italiano e rientrare nel suo paese di origine o di stabile residenza, prima che il datore di lavoro italiano presenti alle autorità competenti l'istanza di autorizzazione all'assunzione.
Le principali eccezioni che consentono l'assunzione di personale straniero, residente in Italia ma privo di permesso di soggiorno per motivi di lavoro, consistono nel permesso di soggiorno per motivi di studio, nel permesso per motivi familiari e nelle ipotesi di "conversione" del documento legittimante la permanenza in Italia:

- la prima ipotesi riguarda i titolari di permessi per motivi di studio o formazione. Il documento permette l'esercizio di attività lavorativa subordinata per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, nel rispetto del limite massimo di 1.040 ore annuali. Ai sensi dell'art 13 comma 6 del D.P.R. n.334/2004, se lo studente intende svolgere un'attività di lavoro oltre i limiti sopra indicati, deve ottenere, prima della scadenza e previa stipula del contratto di soggiorno per lavoro (modello Q) presso lo Sportello Unico, la conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione in permesso di soggiorno per motivi di lavoro. La conversione deve avvenire nel rispetto delle quote fissate con i decreti che regolano le quote di ingresso degli stranieri per motivi di lavoro. La domanda va presentata allo Sportello Unico per l'immigrazione compilando il modello VA (https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm). Possono convertire il permesso di soggiorno da studio a lavoro al di fuori delle quote del decreto flussi solo gli studenti stranieri che conseguono in Italia una laurea (3 anni, 180 crediti formativi), una laurea specialistica/magistrale, un dottorato di ricerca, un master universitario di primo o secondo livello, un attestato o un diploma di perfezionamento cui si accede con il Diploma di laurea o con Laurea specialistica magistrale. La domanda di conversione anche in questo caso va presentata allo Sportello Unico per l'Immigrazione compilando il modello V2 (per la conversione da studio a lavoro subordinato) o il modello Z2 (per la conversione da studio a lavoro autonomo);

- la seconda ipotesi, normata dall'art. 13 del D.P.R. n.334/2004, riguarda i titolari di permesso per motivi familiari, entrati in Italia con visto di ingresso per ricongiungimento familiare o con visto di ingresso al seguito, ai sensi dell'art. 29 del T.U. sull'immigrazione. Il documento consente lo svolgimento di lavoro subordinato od autonomo, per tutta la durata della sua validità. Allo scadere del permesso di soggiorno, lo straniero potrà ottenere il rinnovo con riferimento all'attività effettivamente svolta, senza la necessità di

rispettare le quote annuali di ingresso;

- la conversione di altro documento legittimante la presenza dello straniero in Italia in permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, oltre che nell'ipotesi di permesso per motivi di studio può essere disposta anche in altre circostanze: è possibile ad esempio ai titolari di permesso per minori in affido, per motivi umanitari, per lavoro stagionale etc.

23. L'autorizzazione all'ingresso può essere richiesta anche in forma numerica?

Sì, in quanto l'art. 22 del Testo Unico sull'immigrazione dispone che il datore di lavoro, che non abbia una conoscenza diretta dello straniero, possa presentare richiesta di nulla osta all'assunzione di personale iscritto in apposite liste, previste da intese o accordi bilaterali ai sensi dell'art. 21 del T.U.
In questo caso il datore di lavoro deve fare richiesta sempre allo Sportello Unico presso la Prefettura – UTG che acquisisce dalla ITL i nominativi delle persone iscritte nelle liste (art. 28 comma 2 bis D.P.R. n.334/2004).

24. In quali sanzioni incorre il datore di lavoro che utilizza lavoratori stranieri extraUE in violazione delle procedure di ingresso previste dal Testo Unico sull'Immigrazione?

Sono previste varie sanzioni, amministrative e penali, proporzionate al tipo ed alla gravità del reato commesso. In particolare, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n.286/1998 la contraffazione o alterazione di documenti al fine di determinare il rilascio di un visto di ingresso o di reingresso, di un permesso di soggiorno, di un contratto di soggiorno o di una carta di soggiorno, sono puniti con la reclusione da uno a sei anni.
L'art. 12 del Testo Unico prevede invece che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso è punito con la reclusione da 1 a 5 anni e con la multa fino a 15.000 euro per ogni persona.
Per quanto riguarda l'eventuale omesso versamento di contributi e premi si applicano infine le consuete sanzioni civili, con importi fino al 60% dell'omissione medesima.

25. E' possibile ricorrere a lavoratori somministrati di società di somministrazione stabilite in un altro Stato membro della UE, attraverso operazioni di invio in missione presso imprese utilizzatrici aventi la sede o un'unità produttiva in territorio italiano?

Sì, ma solo ad alcune condizioni, indicate dal D.Lgs. n.136/2016:

- Trovano applicazione le disposizioni di legge italiane in tema di contratti di somministrazione, previste dall'art. 35 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015 (art. 4 comma 3, D. Lgs. n. 136/2016);

Al riguardo si ricorda che l'autorizzazione prevista dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 276/2003 per svolgere legittimamente l'attività di somministrazione nel nostro Paese non è richiesta alle agenzie di somministrazione stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo equivalente, ove previsto dalla legislazione dello Stato di appartenenza (art. 1 comma 3 D. Lgs. n. 136/2016; cfr ML circ. n. 14/2015 e circolare INL 1/2017)

ASSUNZIONE

26. Quale procedura deve essere seguita dai datori di lavoro che intendono assumere alle proprie dipendenze uno straniero extraUE di primo ingresso in Italia?

L'assunzione è innanzitutto subordinata al rilascio al datore di lavoro di una specifica autorizzazione all'assunzione, da parte dello Sportello Unico costituito presso la Prefettura, territorialmente competente in relazione alla provincia di residenza del datore di lavoro, ovvero a quella in cui ha la sede legale l'impresa, ovvero a quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa.
L'art. 5 bis del Testo Unico stabilisce gli oneri a carico dell'azienda (garanzia a carico del datore di lavoro per alloggio e spese di rientro in patria dello straniero), sia per quanto riguarda il procedimento ordinario di cui all'art. 22 sia per gli ingressi extra-flusso di cui all'art. 27 del Testo Unico.

In particolare la procedura prevede per le assunzioni nominative il seguente iter:

- Prima di presentare la richiesta nominativa di flussi allo Sportello Unico per l'immigrazione, si dovrà verificare presso il Centro per l'Impiego "l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata" (la procedura è stata modificata dall'art. 9 del D. L. n. 76/2013 c.d. "Pacchetto Lavoro")

- L'istanza viene quindi inoltrata

telematicamente dal datore di lavoro (italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia, che intende instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero) allo Sportello Unico istituito presso la Prefettura, responsabile dell'intero procedimento relativo all'assunzione di lavoratori subordinati stranieri a tempo determinato e indeterminato.

Lo Sportello Unico richiede alla Questura la verifica della sussistenza o meno di motivi ostativi all'ingresso e al soggiorno del lavoratore straniero o del datore di lavoro (se denunciato per uno dei reati previsti dal Testo Unico o dagli artt. 380 e 381 del Codice penale). Lo Sportello Unico richiede anche alla ITL la verifica dei limiti numerici, quantitativi e qualitativi.
In assenza di motivi ostativi lo Sportello Unico rilascia il nulla osta, verifica e attribuisce il codice fiscale e trasmette la documentazione agli uffici consolari.
Il nulla osta ha validità per un periodo massimo di 6 mesi dal rilascio ed è subordinato al rispetto delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile alla fattispecie.

Le autorità consolari del Paese di residenza o di origine dello straniero, ricevuta la documentazione e dopo che il datore di lavoro conferma la propria disponibilità all'assunzione, rilasciano al lavoratore/alla lavoratrice il visto di ingresso.

Entro quindici giorni dall'ingresso del lavoratore in Italia, il datore di lavoro ed il lavoratore straniero sottoscrivono l'Accordo di Integrazione (Cfr quesito 35) il contratto di soggiorno, con firma digitale (il datore) e firma autografa (il lavoratore). Il contratto di soggiorno firmato deve essere caricato sul portale ALI del Ministero dell'Interno entro quindici giorni, a cura del datore di lavoro allo SUI competente che rilascerà la documentazione per la richiesta del permesso di soggiorno – Crf schema riportato in appendice.

Per l'assunzione di lavoratori stranieri extra-UE già regolarmente soggiornanti si rimanda al quesito n. 32 (comunicazioni da effettuare) e al quesito n. 34 (contratto di soggiorno).

27. Quali comunicazioni deve effettuare il datore di lavoro all'atto dell'assunzione?

Ottenuto il rilascio della autorizzazione all'assunzione e dopo che il lavoratore straniero ha proceduto a regolare ingresso in Italia ed ha ricevuto i documenti per la richiesta del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, il datore di lavoro può procedere all'assunzione, con le seguenti modalità:

- sottoscrivere e consegnare una lettera di assunzione comprensiva di tutte le indicazioni previste dal D.Lgs. n.152/1997 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 (art. 4 bis, comma 2, D. Lgs. n. 181/2000).
  Si consideri tuttavia che resta opportuno consegnare copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al dipendente straniero poiché richiesta dalla Questura di Bergamo all'atto della presentazione dell'istanza di rinnovo del permesso di soggiorno (cfr. quesito n. 37).

  Si consideri inoltre che, in base al disposto dell'art. 30 bis comma 2 lettera c) del D.P.R. n.394/1999, introdotto dal D.P.R. n.334/2004, 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 di categoria o comunque applicabili;

- trasmettere (il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro) al competente Centro per l'impiego la comunicazione di assunzione mediante l'invio telematico tramite gli appositi portali regionali (per la Regione Lombardia: portale SIUL).

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;

Solo per i datori di lavoro domestico:

L'art. 16-bis della L. n. 2/2009, comma 11, ha abrogato, a partire dal 29 gennaio 2009, l'obbligo di comunicare ai Centri per l'impiego l'assunzione, la cessazione, la trasformazione e la proroga del rapporto di lavoro del lavoratore domestico. Tale obbligo si intende assolto con la presentazione delle comunicazioni stesse all'INPS, attraverso:
- una telefonata al contact center (803 164);
- con collegamento al sito dell'Istituto (www.inps.it) utilizzando l'apposita procedura internet di compilazione e invio online;
- intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.
Il successivo comma 12 attribuisce all'INPS l'onere di trasmettere la comunicazione del datore di lavoro ai Centri per l'impiego, al Ministero del Lavoro, all'INAIL ed alla Prefettura – UTG (per i lavoratori extra-UE).

- segnalare mensilmente all'INPS, attraverso la presentazione del mod. UNIEMENS, con apposto lo specifico codice identificativo, il numero di lavoratori stranieri extraUE alle proprie dipendenze;

- solo se il datore di lavoro dà ospitalità o alloggio al lavoratore straniero resta l'obbligo di comunicare entro 48 ore in forma scritta all'autorità di P.S. (la Questura di Bergamo per il capoluogo, negli altri comuni i Commissariati di Polizia, se costituiti, ovvero il Sindaco, ai sensi dell'art. 15 della Legge n.121/1981) le generalità dello straniero, il servizio a cui è adibito, gli estremi del documento di identificazione, l'esatta ubicazione dell'alloggio (sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro in caso di violazione). Contattare in ogni caso il Comune dove il lavoratore presta attività, per verificare se viene esigita anche da tali uffici una copia della comunicazione inviata alla Questura.

N.B. A partire dal 15 novembre 2011 non si deve più sottoscrivere ed inviare entro 5 giorni dall'assunzione, il contratto di soggiorno (modello Q). La sola comunicazione al Centro per l'impiego, o all'Inps per i datori di lavoro domestico, assolverà gli obblighi di legge e garantirà il rilascio ed il rinnovo del permesso di soggiorno (nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28.11.2011).
Per ulteriori informazioni si rimanda al quesito n. 34.

28. *Qual è il numero massimo di lavoratori stranieri extraUE che un datore di lavoro può assumere?*

In generale, non esiste un numero massimo di lavoratori stranieri per i quali le aziende possono procedere all'assunzione. I limiti derivano indirettamente dai vincoli posti al rilascio delle autorizzazioni all'ingresso ai sensi degli artt. 22 e 27 del Testo Unico.
Operano inoltre, i consueti vincoli legali e contrattuali che riguardano le tipologie di assunzione attuate (limiti percentuali di altra natura, previsti per apprendisti, lavoro a termine etc.)

29. *E' necessario informare le RSU dell'avvenuta assunzione di lavoratori stranieri?*

Nei principali settori industriali non sussiste un esplicito obbligo contrattuale o di legge in tal senso. Tuttavia può essere opportuno, se la crescita del numero di lavoratori stranieri in una unità produttiva è particolarmente significativa, che si proceda a specifica informativa e ad un eventuale confronto con le rappresentanze sindacali, a motivo delle implicazioni che possono comunque derivare dalla accresciuta presenza di stranieri negli ambienti di lavoro.

30. *E' possibile assumere un lavoratore straniero disabile e computarlo nella quota di riserva prevista dalla Legge n 68/1999?*

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 484 del 1998, ha disposto che il lavoratore straniero extra UE in possesso dei requisiti di cui alla Legge n.68/99, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, può iscriversi alle liste del collocamento obbligatorio ed essere assunto dai datori di lavoro interessati con le medesime modalità previste per i disabili cittadini italiani.
La sentenza ha infatti stabilito che i lavoratori stranieri godono di tutti i diritti riconosciuti ai lavoratori italiani e sono quindi sottoposti alla disciplina sull'assunzione dei disabili in condizioni di parità rispetto ai cittadini italiani.

31. E' possibile modificare le mansioni del lavoratore extraUE dopo il perfezionamento delle procedure di ingresso e di assunzione?

Sì, con le medesime procedure e limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo per i lavoratori italiani. Si consideri tuttavia che all'atto dell'assunzione occorre attribuire al lavoratore straniero la qualifica per la quale è stato rilasciato il provvedimento di autorizzazione.
La Circ. Min. Lav. n.55/2000 ha infatti precisato che "risulta superata la norma di cui all'art.8 comma 4 della Legge n.943/86 relativa alla validità biennale della autorizzazione al lavoro, nonché l'obbligo di permanenza nella qualifica di ingresso per il corrispondente periodo, con la precisazione che, comunque, l'ingresso dello straniero dovrà riguardare la qualifica per la quale è stato rilasciato il provvedimento di autorizzazione".
La medesima circolare ha previsto che, in caso di mancata instaurazione del rapporto, la stessa dovrà essere tempestivamente comunicata alla Questura locale e allo Sportello Unico c/o Prefettura.

32. Come viene disciplinata l'assunzione di lavoratori stranieri appartenenti all'Unione Europea?

I cittadini comunitari possono entrare e soggiornare in Italia fino a tre mesi salvo il possesso di un documento di identità valido per l'espatrio rilasciato dallo Stato membro di provenienza (D.Lgs. n.30 del 6.02.2007).
Le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 30/2007 si applicano oltre che ai cittadini dei 27 Paesi dell'Unione Europea anche ai cittadini di Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Confederazione Elvetica, San Marino.
Si precisa tuttavia che l'accesso in Italia dei familiari di cittadini comunitari, qualora non appartenenti essi stessi ad uno stato membro dell'U.E., è disciplinato dalle regole per l'accesso di stranieri extraUE.

L'Ufficio Immigrazione della Questura di Bergamo ha reso noto che mancando ad oggi il Decreto del Ministero dell'Interno previsto dall'art. 5 bis del D. Lgs. N. 30/2007, i cittadini comunitari che entrano e soggiornano in Italia per un periodo non superiore a tre mesi hanno il diritto di soggiornare nel territorio nazionale senza alcuna condizione o formalità, salvo il possesso di un documento d'identità valido per l'espatrio come specificato dall'art. 6 comma 1 del decreto sopra citato.

Per un periodo superiore a tre mesi il diritto al soggiorno è riconosciuto:

- ai lavoratori subordinati o autonomi;
- agli studenti;
- a chiunque abbia risorse sufficienti per non pesare sull'assistenza sociale o l'assicurazione sanitaria.

Secondo il D.Lgs. n.30 del 6 febbraio 2007 queste persone non dovranno più richiedere la carta di soggiorno presso la Questura ma dovranno solo richiedere l'iscrizione anagrafica nei registri della popolazione residente presso il Comune di residenza che rilascerà una attestazione contenente l'indicazione del nome e della dimora del richiedente, nonché la data della richiesta.

Non sono previsti flussi di ingresso né altre particolari limitazioni all'assunzione, in quanto il par. 2 del Reg. CEE 1612/68 prevede che ogni cittadino di uno stato membro ha il diritto di accedere ad un'attività subordinata in Italia e di esercitarla conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori italiani. L'art.4 del medesimo regolamento precisa che "quando in uno stato membro l'attribuzione di qualsiasi vantaggio a talune imprese è subordinata all'impiego di una percentuale minima di lavoratori nazionali, i cittadini degli stati membri sono considerati come lavoratori nazionali";

assunzione:

il datore di lavoro deve:

a) accertarsi cautelarmente, se soggiornante da più di tre mesi, che il lavoratore abbia richiesto l'iscrizione anagrafica nei registri della popolazione residente presso il Comune di residenza. Per ottenere l'iscrizione anagrafica il cittadino comunitario dovrà allegare i documenti che attestano il suo diritto a soggiornare per più di tre mesi in Italia. Dopo aver soggiornato in via continuativa per cinque anni in Italia, i cittadini comunitari acquistano il diritto al soggiorno permanente (questa condizione è certificata da un attestato rilasciato sempre dal Comune di residenza);

b) procedere alla compilazione e sottoscrizione di una normale lettera di assunzione, comprensiva di tutte le informazioni di cui al D.Lgs. n.152/97. 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). Di conseguenza, è stata abrogata la disposizione che prevedeva la consegna, al lavoratore, della dichiarazione contenente i dati di iscrizione al libro

matricola. Resta invece l'obbligo di consegnare al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Tale obbligo tuttavia 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 (art. 4 bis, comma 2, D. Lgs. n. 181/2000).

c) trasmettere (il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro) al competente Centro per l'impiego la comunicazione di assunzione mediante l'invio telematico tramite gli appositi portali regionali (per la Regione Lombardia: portale SIUL).
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;

Per quanto attiene lo svolgimento e la risoluzione del rapporto di lavoro trova applicazione la medesima normativa in vigore per i lavoratori italiani.

N.B. Le procedure descritte si applicano anche ai cittadini neocomunitari (bulgari, rumeni e croati) per i quali inizialmente il Governo italiano aveva introdotto un regime transitorio per l'accesso al mercato del lavoro che non è stato più prorogato. Pertanto a partire dal 01/01/2012 (per i cittadini bulgari e rumeni) e dal 01/07/2015 (per i cittadini croati) non è più necessario ottenere il nulla osta al lavoro per l'assunzione di questi lavoratori.

33. Come viene disciplinato l'ingresso e il soggiorno di cittadini britannici a seguito della Brexit?

Il 31 dicembre 2020 è cessato il periodo di transizione previsto dall'Accordo di Recesso tra l'Unione Europea ed il Regno Unito ed i cittadini britannici sono, a tutti gli effetti, cittadini di un Paese terzo, di conseguenza, nei loro confronti, cessa anche l'applicazione del principio di libera circolazione delle persone derivante dallo status di appartenenti all'Unione Europea.

Alcune agevolazioni vengono comunque riconosciute ai cittadini britannici e loro familiari di qualsiasi nazionalità, già residenti in uno Stato UE prima del termine del citato periodo di transizione.

In base all'art. 18 dell'Accordo di Recesso, in favore di queste persone lo Stato membro ospitante potrà rilasciare uno specifico documento di soggiorno che ne attesti lo status.

Inoltre si deve distinguere tra ingressi di breve durata (fino a 90 giorni) e ingressi per soggiorni di lunga durata.

Ingressi di breve durata (fino a 90 giorni)

I cittadini britannici sono esenti dall'obbligo di visto all'atto dell'attraversamento delle frontiere esterne degli Stati membri per soggiorni la cui durata globale non sia superiore ai 90 giorni per un periodo di 180, per motivi turismo, missione, affari, gara sportiva e studio.
Inoltre, a differenza di quanto previsto per i cittadini di tutti gli altri Paesi terzi esenti da obbligo di visto, il regime di esenzione visto per i cittadini britannici sarà applicabile a condizione di reciprocità (in virtù di una facoltà indicata dall'art.6 del Regolamento UE n. 1806/2018) anche nel caso in cui questi ultimi giungano in Italia per attività lavorative remunerate per un periodo non superiore ai 90 giorni. Al riguardo sono in corso di definizione le modalità attuative volte a disciplinare questa ipotesi di ingresso nel Territorio Nazionale.

Ingressi per soggiorni di lunga durata (superiori a 90 giorni)

Per soggiorni di lungo periodo (più di 90 giorni) in Italia i cittadini britannici, a partire dal 1° gennaio 2021, dovranno munirsi del relativo visto nazionale secondo i criteri ed i requisiti previsti per i cittadini di Paesi terzi dalla normativa italiana in materia di immigrazione presenti in questa pubblicazione.
Verifiche di frontiera nei confronti dei cittadini britannici

A decorrere dal 1° gennaio 2021 i cittadini britannici saranno assoggettati alle condizioni di ingresso previste dall'art.6 del Regolamento UE n.399/2016 e alle verifiche prescritte dal successivo art.8.

I "beneficiari dell'Accordo di Recesso" e i loro familiari non saranno sottoposti al controllo circa il motivo dell'ingresso ed il possesso dei mezzi di sussistenza per tutta la durata del soggiorno in Italia. A tal fine dovranno esibire il nuovo documento di soggiorno previsto dall'Accordo di Recesso o, in mancanza, dimostrare di aver richiesto detto documento (ad esempio esibendo la ricevuta della richiesta). Nel caso manchi anche la richiesta di rilascio del nuovo documento di soggiorno e l'interessato presenti documenti di tipo diverso, le guardie di frontiera potranno

accettarli come prova del fatto che lo stesso sia un "beneficiario dell'Accordo di Recesso", purché la documentazione dimostri che l'interessato abbia esercitato il diritto alla libera circolazione in Italia prima del 31 dicembre 2020 e che continui a risiedervi. Nel contempo, le guardie di frontiera potranno porre domande pertinenti sul domicilio della persona e raccogliere le risposte come prova.

SOGGIORNO

34. Cos'è il contratto di soggiorno?

Il contratto di soggiorno è un atto che deve essere obbligatoriamente sottoscritto dal datore di lavoro e dal cittadino straniero in fase di assunzione, in base all'art. 5 bis del D.Lgs. n.286/1998, dopo che il medesimo ha fatto regolare ingresso in Italia a seguito di autorizzazione rilasciata dalle competenti autorità italiane ai sensi dell'art. 22.
Entro 15 giorni dalla data di ingresso del lavoratore straniero nel territorio nazionale, il datore di lavoro e il lavoratore straniero lo devono sottoscrivere: il datore di lavoro con firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata, il lavoratore con firma autografa. Sempre entro 15 giorni dalla data di ingresso in Italia del lavoratore, il datore di lavoro deve trasmettere in via telematica il contratto di soggiorno allo sportello unico per l'immigrazione per gli adempimenti concernenti la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno.

Evoluzione del contratto di soggiorno.

A partire dal 15 novembre 2011 gli impegni contenuti nel contratto di soggiorno (spese di rientro in patria e garanzia all'alloggio) sono stati integrati nel modello "UNILAV" da trasmettere al Centro per l'Impiego.

Nel caso di rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, la Questura di Bergamo ha reso noto al nostro servizio che è sufficiente allegare all'istanza di richiesta di rinnovo (presentata attraverso i "kit" in distribuzione presso gli Uffici Postali da inviare con raccomandata alla Questura), il modello "UNILAV" presentato dal datore di lavoro al Centro per l'Impiego competente.

L'abolizione del Modello Q è prevista anche per il lavoro domestico, in quanto la comunicazione preventiva effettuata all'Inps assolve l'obbligo di invio del contratto di soggiorno alla Prefettura.

Inoltre, 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.

35. Cos'è l'Accordo di integrazione e chi lo deve sottoscrivere?

Il 10 marzo 2012 è entrato in vigore l'Accordo per l'Integrazione" che prevede l'introduzione del c.d. "Permesso a punti" (DPR n. 179/2011) e la partecipazione obbligatoria degli stranieri di primo ingresso in Italia a specifici corsi formativi, la cui frequenza è indispensabile per il rinnovo del permesso di soggiorno.
Devono sottoscrivere l'Accordo gli stranieri che:

- entrano per la prima volta in Italia dopo il 10 marzo 2012;
- chiedono il rilascio di un permesso di soggiorno di almeno un anno;
- sono maggiori di 16 anni.

Con la stipula dell'Accordo di integrazione lo straniero si impegna a:

- acquisire un livello adeguato di conoscenza della lingua italiana (almeno il livello A2 del Quadro Comune Europeo per le lingue)
- acquisire una sufficiente conoscenza e cultura civica
- garantire l'adempimento dell'obbligo di istruzione dei figli minori.

All'atto della sottoscrizione vengono assegnati 16 crediti.
Entro 3 mesi dalla firma dell'Accordo lo straniero deve frequentare una sessione di formazione civica e di informazione sulla vita in Italia.
La mancata partecipazione comporta la perdita di 15 crediti.

Un mese prima della scadenza dell'Accordo, lo Sportello Unico verifica il grado di integrazione raggiunto invitando lo straniero a presentare la documentazione per ottenere il riconoscimento di ulteriori crediti.
Il Ministero dell'Interno con circolare 824 del 10/02/2014 ha fornito alcune indicazioni operative

relative alla verifica degli Accordi, in particolare si sottolinea che NON dovranno procedere alla verifica i titolari di permesso di soggiorno per motivi familiari o in possesso di un nulla osta al ricongiungimento familiare.
L'Accordo si estingue se lo straniero raggiunge almeno 30 crediti. In questo caso lo straniero potrà ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno. È possibile avere una proroga di un anno dell'Accordo per gli stranieri che non abbiano raggiunto i 30 crediti.

36. Quanto dura il permesso di soggiorno per motivi di lavoro e chi lo rilascia?

La Legge n.189/2002, riformando il testo dell'art. 5 del D.Lgs. n.286/1998, ha previsto che il permesso di soggiorno per motivi di lavoro abbia una validità temporale corrispondente a quella prevista dal contratto di soggiorno e che comunque non possa superare:

- in relazione a uno o più contratti di lavoro stagionale la durata complessiva di nove mesi;
- in relazione a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la durata di un anno;
- in relazione a un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la durata di due anni. Ciascun rinnovo non può superare la durata di tre anni;
- in relazione allo svolgimento di lavoro autonomo, la durata di due anni. Ciascun rinnovo non può superare la durata di tre anni;

Il rilascio della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro è di competenza dello Sportello Unico costituito presso la Prefettura (cfr quesito 26). Successivamente la Questura convoca lo straniero per il foto-segnalamento e stampa il permesso di soggiorno.
Per maggiori informazioni relative ai costi per il rilascio del permesso di soggiorno si rimanda al quesito 40.

37. Quando deve essere richiesto il rinnovo?

L'istanza di rinnovo del permesso di soggiorno deve essere presentata alla Questura tramite il "kit" in distribuzione presso gli Uffici postali: ai sensi dell'art. 5 comma 4 del D.Lgs. n. 286/1998 la richiesta deve essere presentata almeno 90 giorni prima della scadenza, ed è sottoposta alla verifica delle condizioni previste per il rilascio. La presentazione tardiva comporta l'improcedibilità del procedimento di rinnovo.
Per maggiori informazioni relative ai costi per il rinnovo del permesso di soggiorno si rimanda al quesito 40.

38. E' possibile avere alle proprie dipendenze ovvero assumere uno straniero che sta procedendo al rinnovo o al rilascio del permesso di soggiorno?

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 ad alcune condizioni:

- che la richiesta del rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro sia stata effettuata dal lavoratore straniero all'atto della stipula del contratto di soggiorno, secondo le modalità previste nel regolamento d'attuazione, ovvero, nel caso di rinnovo, la richiesta sia stata presentata prima della scadenza del permesso o entro sessanta giorni dalla scadenza dello stesso;
- che sia stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso.

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.

Si ricordi che ai sensi dell'art. 22 comma 12 del Testo Unico sull'immigrazione il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con l'arresto da sei mesi ad tre anni e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Gli ispettori del lavoro non devono quindi più

denunciare chi occupa lavoratori stranieri che hanno richiesto il rinnovo del permesso di soggiorno prima della scadenza del permesso stesso (o entro sessanta giorni dalla scadenza) e che hanno la ricevuta rilasciata dall'ufficio, attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rinnovo.

39. In cosa consiste e quando può essere richiesta la c.d. "carta di soggiorno"?

La cosiddetta carta di soggiorno ora "permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo" è il documento che consente ai cittadini extraUE di permanere a tempo indeterminato in Italia.
Ai sensi del D.Lgs. n.3/2007 che sostituisce l'art. 9 del D.Lgs. n.286/98 e successive modificazioni, questo documento viene rilasciato allo straniero regolarmente soggiornante nel territorio italiano da almeno 5 anni che:

- sia titolare di un permesso di soggiorno in corso di validità che non rientri nelle ipotesi di esclusione individuate dal comma 3 del D.Lgs. n.3/2007 (non possono richiedere il permesso di soggiorno di lungo periodo i titolari di un permesso di soggiorno per motivi di studio, formazione professionale, protezione temporanea, motivi umanitari, permesso di soggiorno di breve durata);
- dimostri di avere un reddito sufficiente per il sostentamento proprio e dei familiari e un alloggio idoneo.

Per le istanze presentate nell'anno 2026 il reddito annuo minimo (lordo già percepito o presunto) se si chiede il permesso di soggiorno di lungo periodo non deve essere inferiore a:

- 10.651,68 euro per un solo familiare,
- 14.202,24 euro per due familiari,
- 17.752,80 euro per tre familiari,
- 21.303,36 euro per quattro familiari,
- 14.202,24 euro per 2 o più minori di 14 anni,
- 17.752,80 euro per 2 o più minori di 14 anni e un familiare.

Per le istanze pregresse si considera il reddito annuo minimo vigente all'atto di presentazione dell'istanza.

A partire dal 9 dicembre 2010, il rilascio di questo titolo di soggiorno per tutti i maggiori di 14 anni, è subordinato al superamento di un test di conoscenza della lingua italiana pari al livello "A2" del Quadro Comune Europeo di riferimento per le lingue (art. 9 del D. Lgs. 286/98 come modificato dalla L. 94/2009. Decreto Min. Interno 4.06.2010 sulle modalità di svolgimento del test).
Per richiedere il permesso di soggiorno di lungo periodo si deve inoltrare istanza all'Ufficio Immigrazione della Questura territorialmente competente tramite l'apposito "kit" in distribuzione presso gli Uffici Postali e inviando la domanda con raccomandata a/r.
La richiesta può essere estesa al coniuge e ai figli minori conviventi e può essere presentata anche dallo straniero coniuge o figlio minore o dai genitori conviventi di un cittadino italiano o di un cittadino di uno Stato dell'Unione Europea residente in Italia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore titolare di carta di soggiorno può essere assunto da un'altra azienda o dalla stessa azienda, anche a distanza di tempo.
Al contrario, il lavoratore titolare di permesso di soggiorno ha un tempo limitato (pari alla residua validità del permesso stesso e comunque non inferiore a un anno) per trovare una nuova occupazione.

Inoltre la carta di soggiorno permette di:

- fare ingresso nel territorio dello Stato in esenzione di visto;
- svolgere ogni attività lecita, subordinata o autonoma, salvo quelle che la legge espressamente vieta allo straniero o comunque riserva al cittadino italiano. Per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato non è richiesta la stipula del contratto di soggiorno Modello Q) di cui all'articolo 5 bis;
- svolgere qualunque attività lavorativa autonoma o subordinata, salvo quelle espressamente vietate agli stranieri, anche se il permesso di soggiorno di lunga durata è rilasciato da un altro Paese dell'Unione Europea;
- accedere ai servizi ed alle prestazioni erogate dalla pubblica amministrazione, salvo che sia diversamente disposto;
- partecipare alla vita pubblica locale, con le forme e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Il documento può essere revocato solo se lo straniero commette uno dei gravi reati previsti dagli artt. 380 (prevedono l'arresto obbligatorio) e 381 (prevedono l'arresto facoltativo) del codice di procedura penale.

Per maggiori informazioni relative ai costi per il rilascio del permesso di soggiorno si rimanda al quesito 40.

40. Quanto costa chiedere il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno?

A decorrere dal 9 giugno 2017 in ottemperanza al decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanza, di concerto con il Ministero dell'Interno del 5 maggio 2017, il rilascio/rinnovo dei permessi di soggiorno in formato elettronico è subordinato al pagamento di un contributo di:

- 40,00 euro per i permessi di soggiorno di durata superiore a tre mesi e inferiore o pari a un anno;
- 50,00 euro per i permessi di soggiorno di durata superiore a un anno e inferiore o pari a due anni;
- 100,00 euro per il rilascio del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo e per i dirigenti e lavoratori specializzati di cui all'art. 27 comma 1 lettera a, e 27-quinquies comma 1 lettere a e b e 27 sexies comma 2 del D.L.vo 286/98.

Sono esenti dal pagamento di questo contributo:
- i permessi di soggiorno richiesti dai minori di 18 anni;
- i permessi di soggiorno per cure mediche;
- i permessi di soggiorno per richiesta di asilo, asilo, protezione sussidiaria e protezione umanitaria;
- l' aggiornamento e/o conversione dei permessi di soggiorno in corso di validità;
- il duplicato del permesso di soggiorno in corso di validità.

Resta fermo il costo di 30,46 euro per la produzione del permesso di soggiorno elettronico, anche per i minori, che va aggiunto all'importo del contributo, oltre alle spese postali per la spedizione del kit (30,00 euro e una marca da bollo da 16,00 euro da inserire nel kit).

41. Quando il lavoratore straniero può acquisire la cittadinanza italiana?

Lo svolgimento di attività di lavoro subordinato od autonomo, presso un datore di lavoro italiano, non consente di per sé solo l'acquisto della cittadinanza italiana.
Le disposizioni della Legge n.91/1992 e dei successivi regolamenti di esecuzione seguono una impostazione che prescinde dalla sussistenza di rapporti con datori di lavoro italiani e si basa sostanzialmente sui vincoli di parentela e di coniugio, sul luogo di nascita e sulla durata della permanenza in Italia.

In particolare si consideri che:

- ai sensi dell'art. 4 comma 1, lo straniero o l'apolide del quale il padre o la madre o uno degli ascendenti in linea retta di secondo grado sono stati cittadini per nascita, diviene cittadino se: a) presta effettivo servizio militare per lo Stato italiano e dichiara preventivamente di voler acquistare la cittadinanza italiana; b) se assume pubblico impiego alle dipendenze dello Stato italiano; c) se, al raggiungimento della maggiore età, risiede legalmente da almeno due anni nel territorio della repubblica e dichiara, entro un anno dal raggiungimento, di volere acquistare la cittadinanza italiana;

- ai sensi dell'art. 4 comma 2, lo straniero nato in Italia, che vi abbia risieduto legalmente senza interruzioni fino al raggiungimento della maggiore età, diviene cittadino se dichiara di voler acquistare la cittadinanza entro un anno dalla suddetta data;

- ai sensi dell'art. 5, come sostituito dall'art. 11 della L. 94/2009, il coniuge, straniero o apolide, di cittadino italiano acquista la cittadinanza italiana quando risiede legalmente da almeno 2 anni nel territorio della Repubblica, ovvero dopo tre anni dalla data del matrimonio, se non vi è stato scioglimento, annullamento o cessazione degli effetti civili e se non sussiste separazione legale. I termini temporali sono ridotti della metà in presenza di figli nati o adottati dai coniugi;

- il minore straniero adottato da cittadino italiano acquista la cittadinanza;

- ai sensi dell'art. 9 la cittadinanza può inoltre essere concessa con decreto del Presidente della Repubblica, sentito il Consiglio di Stato, su proposta del Ministro dell'interno, in alcune ipotesi particolari in cui rientrano anche lo straniero maggiorenne adottato da cittadino italiano, che risieda legalmente nel territorio della repubblica da almeno 5 anni successivamente all'adozione, ovvero lo straniero che risieda legalmente da almeno 10 anni nel territorio della Repubblica.

N.B. A partire dal 18 giugno 2015 la richiesta di cittadinanza potrà essere presentata esclusivamente online. Il richiedente compilerà la domanda, utilizzando le credenziali d'accesso ricevute a seguito di registrazione sul portale dedicato, e la trasmetterà in formato elettronico, unitamente ad un documento di riconoscimento, agli atti formati dalle autorità del Paese di origine (atto di nascita e certificato penale) e alla ricevuta

dell'avvenuto pagamento del contributo di euro 200,00 previsto dalla legge n. 94/2009.

42. Lo straniero extraUE regolarmente residente può lasciare il territorio italiano?

Occorre distinguere:

- ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. n.334/2004 lo straniero in possesso di regolare permesso di soggiorno, che lascia il territorio italiano per recarsi in un Paese non appartenente all'area di libera circolazione prevista dall'accordo Schengen, deve esibire il passaporto per l'apposizione del timbro di uscita e può rientrare in territorio italiano solo previa esibizione del passaporto medesimo e del permesso di soggiorno. In caso di smarrimento del documento di soggiorno o di documento scaduto da non più di 60 giorni per il quale sia stato richiesto il rinnovo nel rispetto dei termini, occorre richiedere un visto di reingresso alla rappresentanza diplomatica o consolare italiana. Una direttiva del Ministero dell'Interno (n. prot. 11050/M 8 del 5 agosto 2006) ha però precisato che lo straniero in possesso del permesso di soggiorno, ancorché scaduto, e della ricevuta di presentazione dell'istanza di rinnovo, ha la facoltà di lasciare il territorio dello Stato e di farvi regolare rientro, alle condizioni più volte reiterate con le circolari del Dipartimento di Pubblica Sicurezza.
  Con telegramma dell' 11/03/2009 inoltre, il Ministero dell'Interno ha disposto che sia gli stranieri in attesa di rinnovo che di rilascio del permesso di soggiorno (per lavoro autonomo, subordinato o per ricongiungimento familiare) possono lasciare il territorio nazionale e rientrarvi anche attraverso una frontiera esterna italiana diversa da quella di uscita.
  Il regolamento UE n. 265/2010 entrato in vigore il 5 aprile 2010, infine, ha abrogato la limitazione alla circolazione nell'ambito dell'area Schengen, riconoscendo il diritto alla libera circolazione (per tre mesi a semestre) anche agli stranieri extra-UE titolari di visto di ingresso di lunga durata in attesa di rilascio del primo permesso di soggiorno, che ora potranno tornare nel proprio Paese di origine transitando nei Paesi dell'Area Schengen.

- lo straniero in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo può invece rientrare nel territorio dello Stato mediante esibizione della medesima e del passaporto o documento equivalente.

Si ricordi che, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. n.334/2004, il permesso di soggiorno non può essere rinnovato o prorogato quando risulta che lo straniero ha interrotto il soggiorno in Italia per un periodo continuativo di oltre sei mesi o, per i permessi di soggiorno di durata almeno biennale, per un periodo continuativo superiore alla metà del periodo di validità del permesso di soggiorno, salvo che detta interruzione sia dovuta alla necessità di adempiere agli obblighi militari o ad altri gravi e comprovati motivi.

43. Lo straniero extraUE regolarmente residente, alle dipendenze di un datore di lavoro italiano, ha diritto al congedo matrimoniale?

Il lavoratore in occasione del matrimonio gode dei medesimi diritti di astensione dal lavoro per congedo previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto per i lavoratori italiani.
Per quanto riguarda gli aspetti operativi, nell'ipotesi di matrimonio contratto all'estero occorre considerare quanto segue:

- il lavoratore, che ha iniziato il congedo contestualmente od al massimo entro 30 gg, dalla celebrazione, deve presentare entro 60 gg. (come previsto da Circ. INPS n.2136/52 del 28.4.1950) al datore di lavoro il certificato di matrimonio rilasciato dall'autorità estera tradotto e legalizzato. Il datore di lavoro, in caso di spettanza della quota di congedo a carico INPS (pari a 7 giornate lavorative prevista dal c.c. 31.5.1941) potrà procedere all'operazione di conguaglio in occasione della successiva denuncia retributiva mensile, anche in deroga al consueto termine prescrizionale di 1 anno. Nell'ipotesi di poligamia, l'assegno a carico INPS è concesso per una sola volta, salvo i casi di successivi matrimoni a seguito di morte del coniuge o di divorzio (INPS Circ. n.190/1992).

44. Che differenza sussiste tra i visti di ingresso ed i permessi di soggiorno?

In generale, i visti di ingresso (che consistono in uno sticker applicato sul passaporto) consentono il solo accesso dello straniero extraUE in territorio italiano per il transito o il soggiorno.
I visti rilasciati per soggiorni di breve durata (i più diffusi) consentono la permanenza sul territorio italiano fino a 90 giorni, anche con più ingressi - uscite, a condizione di rispettare complessivamente il termine di 90 giorni nell'arco del semestre decorrente dalla data del primo ingresso.
Non è possibile la concessione di alcun visto per lo straniero che già si trova in territorio italiano.

La normativa di riferimento per il rilascio del visto di transito o per soggiorni di breve durata nel territorio degli Stati membri è il Regolamento (CE) n. 810/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio, entrato in vigore il 5 aprile 2010.

Il D.M. 12 luglio 2000 elenca le seguenti tipologie di visto: per adozione, per affari, per cure mediche, visto diplomatico, per familiari al seguito, per gara sportiva, per invito, per lavoro autonomo, per lavoro subordinato, per missione, per motivi religiosi, per reingresso, per residenza elettiva, per ricongiungimento familiare, per studio, per transito aeroportuale, per transito, per trasporto, per turismo, per vacanze-lavoro.

Dopo l'ingresso nello stato, lo straniero deve richiedere alla Questura entro 8 giorni lavorativi il rilascio di uno specifico permesso di soggiorno, che è il solo titolo che legittima la permanenza dello straniero in Italia e che viene concesso per lo stesso motivo e la stessa ragione indicate nel visto.
I visti non consentono di per sé lo svolgimento di lavoro subordinato, che dipende invece dal possesso di uno specifico permesso di soggiorno, per lavoro o per altro motivo che contempli comunque la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro.

La Legge n.68 del 28 maggio 2007 stabilisce che per l'ingresso in Italia per visite, affari, turismo e studio non è richiesto il permesso di soggiorno qualora la durata del soggiorno stesso sia non superiore a tre mesi. In questi casi lo straniero dichiara la sua presenza all'ufficio di polizia di frontiera, al momento dell'ingresso sul territorio nazionale ovvero, entro otto giorni dal suo ingresso, al Questore della provincia in cui si trova.
In particolare il Decreto del Ministero dell'Interno del 26 luglio 2007 stabilisce che gli stranieri che entrano in Italia provenienti direttamente da uno Stato che non aderisce all'accordo di Schengen dovrà far timbrare il passaporto alla frontiera e il timbro sarà sufficiente a dimostrare che ha dichiarato la sua presenza in Italia.
Per gli stranieri entrati in Italia attraverso un Paese Schengen (vedi allegato) che alloggiano in una struttura ricettiva (come alberghi, bed and breakfast..) tenuta ad avere un registro degli ospiti e a comunicare i nuovi arrivi alla Questura la dichiarazione di presenza coinciderà con la scheda di registrazione nella struttura stessa.
Solo gli stranieri entrati attraverso un Paese Schengen che alloggiano a casa di amici o parenti dovranno recarsi in Questura entro 8 giorni dal loro ingresso per firmare una dichiarazione di presenza ad hoc.
Si consideri infine che per soggiorni in Italia di durata non superiore a 3 mesi è esente da visto per l'ingresso lo straniero già residente in uno Stato dell'area Schengen e titolare di regolare permesso di soggiorno.
L'esenzione tuttavia non si applica se l'ingresso avviene per motivi di lavoro subordinato, lavoro autonomo o tirocinio.

45. Chi rilascia i visti di ingresso?

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n.286/1998 si tratta dell'autorità diplomatica o consolare italiana nel Paese di origine o di stabile residenza dello straniero.
Nell'ipotesi di ricongiungimento familiare richiesto da uno straniero in possesso di permesso di soggiorno, che dimostri la disponibilità di un reddito sufficiente per il mantenimento proprio e della famiglia e di un idoneo alloggio, il visto può essere richiesto solo previa concessione di specifico nulla osta da parte dello Sportello Unico costituito presso la Prefettura.

In generale il visto può essere richiesto dallo straniero che ha più di 18 anni (per i minori la richiesta deve essere avanzata da un maggiorenne ed accompagnata dall'assenso di entrambi gli esercenti la patria potestà), per sé stesso e per i familiari eventualmente iscritti sul documento di viaggio.
Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n.334/2004 e dell'art. 14 del Regolamento (CE) n. 810/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio, l'istanza deve essere accompagnata da un documento di viaggio valido e da ulteriori documenti giustificativi, che attestino:

a) la finalità del viaggio;

b) i mezzi di trasporto e di ritorno;

c) i mezzi di sostentamento durante il viaggio e il soggiorno;

d) le condizioni di alloggio.

46. A quali condizioni il visto di lavoro per "affari" consente l'ingresso in Italia?

Si tratta di un documento che consente l'ingresso, ai fini di un soggiorno di breve durata (fino a 90 giorni) o di più soggiorni di breve durata in semestri successivi, allo straniero che viaggia per finalità economico-commerciali, ivi inclusi contratti o trattative e l'apprendimento o la verifica dell'uso e del funzionamento di beni strumentali acquistati-venduti o da acquistare-vendere nell'ambito di contratti commerciali e/o di cooperazione industriale. Il richiedente a tal fine deve esibire adeguate e documentate garanzie riguardanti la sua condizione di operatore economico e

commerciale e l'effettiva finalità economico-commerciale del viaggio.
Il visto può essere rilasciato anche alle persone che accompagnano lo straniero per ragioni di lavoro, ma solo dopo la verifica della loro veste professionale (segretari, collaboratori, assistenti etc.) ed a condizione che il loro sostentamento sia coperto e garantito dallo straniero medesimo.

47. Il visto di ingresso per "invito" consente lo svolgimento di lavoro subordinato?

No, consente esclusivamente l'ingresso, ai fini di un soggiorno di breve durata (fino a 90 giorni) allo straniero che, in ragione della sua condizione, sia inviato da enti, istituzioni o organizzazioni pubbliche o private quale ospite a eventi o manifestazioni di carattere politico o culturale, ivi compresi quindi eventuali manifestazioni, meeting, incontri organizzati da aziende o gruppi di aziende sul territorio italiano.

48. Come è regolamentato il visto di ingresso per "studio"?

E' una tipologia di visto che consente l'ingresso ai fini di un soggiorno di breve durata (fino a 90 giorni), o di lunga durata ma a tempo determinato (fino a un massimo di 365 giorni), allo straniero che intenda seguire corsi di studio o svolgere ricerche od altre attività culturali a carattere occasionale o continuativo. Il richiedente deve esibire adeguate e documentate garanzie in merito a:

a) il corso di studio o l'attività culturale da seguire;

b) i suoi mezzi di sostentamento;

c) disponibilità di un alloggio;

Inoltre deve avere una "copertura assicurativa" dimostrabile mediante una dichiarazione consolare attestante il diritto all'assistenza sanitaria in Italia, che derivi da accordi o convenzioni in vigore con il suo paese di origine o, in alternativa, mediante una polizza assicurativa straniera o sottoscritta con Enti o società italiane per spese sanitarie, cure mediche e ricoveri ospedalieri urgenti.

Il visto può essere concesso anche al semplice studente per la frequenza di corsi brevi presso istituzioni didattiche a carattere pubblico (statale, regionale, provinciale, comunale) o presso enti od organizzazioni riconosciute a carattere privato.

Se il visto per studio è di lunga durata, il titolare del visto deve richiedere il permesso di soggiorno per motivi di studio alla Questura competente.

Il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, attività di lavoro subordinato per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore (art. 14 comma 4 DPR n. 394/99 e successive modifiche).

Il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione può essere convertito prima della scadenza in permesso di soggiorno per motivi di lavoro (subordinato o autonomo).
La conversione deve essere autorizzata dallo Sportello Unico per l'Immigrazione competente per la residenza del titolare della richiesta di conversione.
La richiesta di conversione si effettua attraverso la procedura online attraverso il portale del Ministero dell'Interno:
https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm (art. 14 comma 5 e 6 DPR n. 394/99 e successive modifiche).

49. Come viene disciplinato il transito degli stranieri in base all'accordo Schengen 14.6.1985 nell'area di libera circolazione?

Lo spazio Schengen è attualmente costituito dai paesi di Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia, Islanda, Norvegia, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovacchia, repubblica Ceca e Malta. Qualunque cittadino di una delle parti contraenti, ovvero qualunque straniero proveniente da località situata all'interno dello spazio Schengen, può varcare la frontiera italiana in qualunque luogo, senza che si proceda al controllo della sua persona.
Si consideri inoltre che il permesso di soggiorno rilasciato in Italia dalla Questura a seguito di presentazione di un visto di soggiorno di lunga durata, salva eventuale limitazione espressa, consente allo straniero di entrare ed uscire liberamente dallo spazio Schengen, nonché di recarsi presso altri stati dell'area di libera circolazione per un periodo non superiore a 90 giorni per semestre. In tal caso lo straniero è tuttavia obbligato a dichiarare la sua presenza nel territorio di altri Stati alle rispettive autorità di pubblica sicurezza, entro 3 gg lavorativi dall'ingresso.

50. *Come viene regolamentato il rapporto di lavoro con i cittadini stranieri regolarmente assunti e soggiornanti?*

Per quanto riguarda la normativa generale di diritto del lavoro, trovano applicazione le medesime disposizioni di legge in vigore per i cittadini italiani in riferimento a tutti gli aspetti della prestazione lavorativa.

Si consideri tuttavia che numerose disposizioni di legge, in attuazione del disposto in tema di pari dignità sociale di cui all'art.3 della Costituzione, hanno introdotto specifici divieti di discriminazione nei confronti dei lavoratori stranieri sia comunitari che extraUE.

In particolare l'art. 15 della Legge n.300/70 (Statuto dei Lavoratori) ha previsto il divieto di discriminazione per ragioni razziali in riferimento alle seguenti vicende connesse al rapporto di lavoro:

- assunzione;
- assegnazione di qualifiche o mansioni;
- trasferimenti;
- applicazione di provvedimenti disciplinari;
- licenziamenti;

sancendo la nullità degli eventuali patti o atti contrari.

L'art. 15 è da leggersi in correlazione con altre disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, in particolare gli artt. 1 e 8, che consentono al lavoratore di manifestare liberamente il proprio pensiero in riferimento anche alle proprie opinioni religiose e vietano al datore di lavoro di indagare, durante l'intero svolgimento del rapporto di lavoro, sulle opinioni del lavoratore in relazione a fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del medesimo.

La nullità del licenziamento fondato su motivazioni discriminatorie è inoltre prevista dall'art.4 della Legge n.604/66.

La giurisprudenza ha poi provveduto a specificare ulteriormente il concetto di "atti discriminatori" rilevando, ad esempio, la nullità dei seguenti comportamenti del datore di lavoro quando risultino fondati su ragioni razziali:

- scelta dei lavoratori da collocare in Cassa Integrazione Guadagni *(Cfr. Cass. 24.1.1991 n.670);*
- scelta dei lavoratori da sottoporre a procedura di licenziamento collettivo *(Cfr. Corte Cost. 30.6.94);*
- decurtazione della retribuzione, in caso di assenze ingiustificate dal posto di lavoro *(Cfr. Pretura Milano 19.2.82 n.353);*

L'art. 16 dello Statuto dei Lavoratori prevede invece il divieto di trattamenti economici collettivi di "maggior favore" aventi carattere discriminatorio, pertanto si applica - ad esempio - a tutti i casi di: I - XXIV - concessione di superminimi collettivi o di promozioni o di altri trattamenti contrattuali od extracontrattuali ad uno o più dipendenti per motivazioni esclusivamente legate alle loro caratteristiche razziali od alle loro convinzioni religiose.

Si consideri inoltre che i soggetti tutelati da entrambe le norme in esame sono tutti i prestatori di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia del loro contratto di assunzione e dalla loro qualifica professionale ed anche nell'ipotesi di invalidità del contratto individuale di lavoro.

Sistema sanzionatorio:

Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 15 e 16 della Legge n.300/70 trovano applicazione le seguenti disposizioni sanzionatorie:

- sanzioni penali previste dall'art. 38 della Legge n.300/70 (ammenda da euro 154 a euro 1.549 ovvero arresto da 15 giorni a un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente, aumentate fino al quintuplo in relazione alle condizioni economiche del reo);
- in caso di trattamenti economici collettivi discriminatori l'art.16 comma 1 prevede il pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno;
- nullità dei patti o atti discriminatori (art. 15 e 16 Legge n.300/70) da cui consegue la possibilità per il lavoratore interessato di richiedere, ai sensi dell'art. 2043 c.c., il risarcimento dei danni subiti.

Affinché si configuri un approccio datoriale lesivo del divieto di discriminazione anche razziale contemplato dagli artt.15 (atti discriminatori) e 16 (trattamenti collettivi discriminatori) della Legge n.300/1970 occorre, per giurisprudenza risalente (cfr. Cass. n.2477 del 28.2.1992 e Cass. n.1444 del 5 3.1986) e costante, la sussistenza di un

elemento soggettivo, rappresentato dall'intendimento discriminatorio che, in caso di licenziamento, deve risultare altresì esclusivo. L'onere di provare la sussistenza di tale elemento grava sul lavoratore straniero ricorrente, il quale tuttavia nell'ambito di un rito sommario di cognizione può - ai sensi della disposizione processuale introdotta dall'art.28 del D.Lgs. n.150/2011, relativa anche all'accertamento delle discriminazioni di cui al D.Lgs. n.215/2003 ovvero causate dalla razza o dalle origine etnica - fornire elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si possa presumere l'esistenza di patti, atti o comportamenti discriminatori. Tali dati possono essere relativi anche alle qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti operati dal datore di lavoro. Peraltro nella giurisprudenza di legittimità e di merito successiva al D.Lgs. n.150/2011 non sembra essersi dato particolare rilievo, in riferimento alla discriminazione razziale, a tale formula di presunzione legale ed i contenziosi risultano complessivamente limitati.

Per ridurre il rischio che si possano creare fraintendimenti, in merito all'intenzionalità dei comportamenti datoriali, qualora ne derivino di fatto – non intenzionalmente – oggettive situazioni di minore valorizzazione del trattamento dei lavoratori stranieri (in termini di inquadramento, di assegnazione di orario o mansioni, di concessione di ferie/permessi, di erogazione di superminimi etc.) e che operi il sistema di presunzioni dettato dal D.Lgs. n.150/2011, può peraltro risultare in alcuni casi opportuna l'adozione di codici etici, dichiarazioni formali, prassi operative e gestionali che siano idonee a dimostrare un'attenzione del datore di lavoro alle problematiche collettive dei lavoratori stranieri.

51. Quali obblighi assicurativi e previdenziali gravano sul datore di lavoro che assume regolarmente alle proprie dipendenze un lavoratore straniero extraUE?

I lavoratori stranieri extra UE sono soggetti ad oneri contributivi previdenziali, assistenziali e in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di cui agli art. 22 e seguenti del D.Lgs. n.286/98. Tali disposizioni prevedono oneri e prestazioni diversificate a seconda della tipologia di rapporto di lavoro instaurato dal lavoratore straniero in Italia.

In via preliminare si consideri che:

è previsto che, in caso di reimpatrio, lo straniero conservi tutti i diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati e ne possa godere, indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità con il suo Stato di residenza, al verificarsi della maturazione dei requisiti previsti dalla normativa vigente, al compimento del sessantacinquesimo anno di età, anche in deroga al requisito contributivo minimo previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

In altri termini, la nuova formulazione dell'art.22 c.13 D.Lgs. n.286/98, derivante dalla Legge n.189/2002, ha abrogato il rimborso al lavoratore, al momento del rientro definitivo nel paese di provenienza, della contribuzione versata a suo favore: il diritto al trattamento pensionistico matura ora secondo i requisiti di età disposti dalle norme vigenti, tuttavia senza la necessità della sussistenza del requisito dell'anzianità contributiva.

I lavoratori comunitari sono invece soggetti alle medesime contribuzioni e prestazioni, sia previdenziali che sanitarie, previste per i cittadini italiani.

52. In cosa consiste il Fondo Nazionale per le politiche migratorie?

L'art. 45 del D.Lgs. n.286/98 prevede la costituzione del Fondo nazionale per le politiche migratorie. Tale fondo è destinato al finanziamento delle misure previste a favore degli immigrati per rilevanti esigenze umanitarie e per finalità istruttive, culturali, formative, informative, di accoglienza, integrazione e promozione di pari opportunità, inserite nei programmi annuali o pluriennali dello Stato, delle Regioni, delle Provincie e dei Comuni.
Al fondo affluiscono anche le somme derivanti da contributi e donazioni eventualmente disposti da privati, enti, organizzazioni nazionali ed internazionali e organismi dell'Unione Europea, versati a tale scopo all'entrata del bilancio dello Stato.
Le modalità di finanziamento ordinario sono invece disciplinate dall'art. 58 del D.P.R. n.394/1999.

53. Quali contributi previdenziali gravano sul datore di lavoro?

Occorre distinguere:

- in caso di lavoratori assunti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato il datore di lavoro provvede al versamento dei contributi in misura analoga a quella versata per i lavoratori italiani. La contribuzione dovuta (modalità di determinazione dell'imponibile, assicurazioni applicabili, aliquote contributive) è la medesima prevista per i lavoratori italiani secondo il settore di

appartenenza del datore di lavoro.

- in caso di lavoratori stagionali, ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. n. 286/1998, il datore di lavoro si deve limitare, in via generale, al versamento dei seguenti contributi:

  - assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS);
  - assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
  - assicurazione per l'indennità economica di malattia (solo nelle ipotesi in cui la stessa è prevista in relazione alla qualifica e al settore di appartenenza);
  - assicurazione per l'indennità economica di maternità.

Inoltre, nell'ipotesi di lavoro stagionale, il datore di lavoro deve provvedere al versamento all'INPS di un contributo sostitutivo dei contributi per l'assegno per il nucleo familiare e per l'assistenza contro la disoccupazione (NASPI), in misura pari all'importo degli stessi e in base alle condizioni e alle modalità per essi stabilite. Tale somma è destinata al finanziamento del fondo nazionale per le politiche migratorie e per altri interventi di carattere socio-assistenziale a favore degli stranieri extraUE.

Sempre nell'ipotesi di lavoro stagionale si applicano le riduzioni degli oneri sociali eventualmente previste nel settore di attività.

54. Quali prestazioni previdenziali spettano ai lavoratori extraUE regolarmente assunti alle dipendenze di datori di lavoro italiani?

Per quanto attiene le prestazioni ordinarie, in caso di cittadini stranieri assunti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato spettano le medesime prestazioni previste per i lavoratori italiani; in caso di cittadini stranieri assunti per lavoro stagionale spettano esclusivamente le prestazioni per le quali si è provveduto a contribuzione.

55. Ai lavoratori stranieri extraUE spetta l'Assegno Unico Universale?

Il d.lgs. 21 dicembre 2021 n. 230 ha istituito, a decorrere dal 1° marzo 2022, l'assegno unico e universale per i figli a carico che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il mese di febbraio dell'anno successivo.

Il medesimo d.lgs. all'art. 3, ha stabilito che:

"1. L'assegno di cui all'articolo 1 è riconosciuto a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio il richiedente sia in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno:
a) sia cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero sia cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o sia titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o sia titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
b) sia soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
c) sia residente e domiciliato in Italia;
d) sia o sia stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale".

L'assegno unico spetta anche ai titolari di altri tipi di permesso di soggiorno, come chiarito dall'Inps nella circolare Inps n. 23 del 9 febbraio 2022 "Decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, recante: "Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46" e nel messaggio Inps n. 2951 del 25 luglio 2022 "Assegno unico e universale per i figli a carico di cui al D.lgs. 29 dicembre 2021, n. 230. Titoli di soggiorno utili ai fini del diritto".

56. Come I lavoratori extraUE hanno diritto alle detrazioni per i familiari a carico?

I cittadini extraUE, residenti fiscalmente in Italia ai sensi dell'art. 2 del Tuir, possono usufruire delle detrazioni di imposta per i familiari a carico. Tali detrazioni possono spettare, a determinate condizioni, anche se i familiari non sono residenti in Italia.
Le detrazioni per gli altri familiari a carico, diversi dal coniuge e dai figli, possono essere usufruite esclusivamente se i suddetti familiari convivono con il contribuente, o sono percettori di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria.

I dipendenti extraUE che richiedono al sostituto d'imposta le detrazioni per carichi di famiglia di cui all'articolo 12 del Tuir (coniuge, figli di età pari o superiore ai 21 anni e altri familiari), devono presentare non solo la *"dichiarazione di spettanza delle detrazioni d'imposta*", ma anche la documentazione (comma 1325 art. 1 Legge n.296/2006 – Legge finanziaria 2007) attestante lo *status* di familiare a carico che può essere alternativamente costituita da:

- documentazione originale prodotta dall'autorità consolare del Paese d'origine, con traduzione in lingua italiana e asseverazione da parte del Prefetto competente per territorio;
- documentazione con apposizione dell'apostille, per i soggetti che provengono dai Paesi che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961;
- documentazione validamente formata dal Paese di origine, ai sensi della normativa ivi vigente, tradotta in italiano e asseverata come conforme all'origine dal consolato italiano del Paese d'origine.

La richiesta di detrazione, per gli anni successivi a quello di primo utilizzo, deve essere accompagnata da dichiarazione, in forma libera, che confermi il perdurare della situazione certificata, ovvero da una nuova documentazione nel caso in cui i dati certificati debbano essere aggiornati.

Se i familiari sono in Italia, sulla base della circolare n. 15 dell'Agenzia delle Entrate del 16.03.2007, si ritiene "*sufficiente al fine di documentare il legame familiare, la certificazione dello stato di famiglia rilasciato dagli uffici comunali dal quale risulti l'iscrizione degli stessi nelle anagrafi della popolazione*".

Si ricorda che, in riferimento ai familiari a carico, l'interessato deve indicare nella richiesta di detrazioni (così come nella dichiarazione dei redditi, se tenuto a presentazione della stessa) il codice fiscale di ognuno di essi.

Ai sensi della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 15 del 2008, i lavoratori extraUE residenti, che vogliono fruire delle detrazioni per i familiari fiscalmente a carico residenti all'estero, devono richiedere l'attribuzione del codice fiscale dei familiari agli uffici locali dell'Agenzia delle Entrate, i quali rilasceranno il codice previo esame della sopra richiamata documentazione, prevista dalla legge n. 296/2006.
Come confermato dall'Agenzia delle Entrate di Bergamo, la maggior parte dei richiedenti presenta il certificato del consolato di cui al primo punto con i dati dei familiari, il rapporto di parentela e l'indicazione che sono fiscalmente a carico, tradotto e legalizzato in Prefettura (con marca da bollo da 16 euro). Per quanto riguarda gli altri familiari a carico, diversi da coniuge e figli, l'Agenzia chiede di presentare anche la documentazione comprovante la corresponsione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (ad esempio le ricevute di almeno 6 mesi di money transfer).

La documentazione attestante lo *status* di familiare deve essere conservata ed esibita, a richiesta dell'Agenzia delle Entrate, in caso di verifica della spettanza delle detrazioni per familiari a carico.

Per la richiesta delle detrazioni fiscali per familiari a carico, i lavoratori comunitari sono equiparati ai lavoratori italiani e, quindi, devono presentare solamente la "*dichiarazione di spettanza delle detrazioni d'imposta*".

Infine si precisa che i soggetti non residenti fiscalmente in Italia non possono usufruire delle detrazioni per carichi familiari.

57. Ai lavoratori stranieri spetta la pensione?

Secondo la normativa italiana, gli stranieri sono equiparati agli italiani anche nel godimento dei diritti previdenziali, per cui l'acquisizione del diritto alla pensione presuppone il raggiungimento dei requisiti prescritti dalla legge.

Si devono però distinguere le seguenti situazioni:

a) Presenza di convenzioni bilaterali di sicurezza sociale tra Italia e Paese di provenienza:

L'Italia ha stipulato convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con diversi Stati esteri (tra cui Argentina, Australia, Brasile, Canada e Quebec, Israele, Isole del Canale e Isola di Man, Messico[1], Paesi dell'ex-Jugoslavia[2], Principato di Monaco, Repubblica di Capo Verde, Repubblica di Corea[3], Repubblica di San Marino, Santa Sede, Tunisia, Turchia, Stati Uniti d'America, Uruguay, Venezuela)[4] per tutelare i lavoratori che hanno lavorato o lavorano oltre che in Italia, anche in questi Paesi.

[1] Solo pagamento pensioni in Italia.
[2] I Paesi dell'ex-Jugoslavia sono: Repubblica di Bosnia ed Erzegovina, Repubblica del Kosovo, Repubblica di Macedonia, Repubblica di Montenegro e Repubblica di Serbia e Vojvodina (regione autonoma).
[3] Solo distacco.
[4] Le convenzioni sono stipulate periodicamente e per avere un quadro aggiornato si consiglia di consultare il sito dell'INPS alla pagina dedicata nella sezione "Prestazioni e Servizi" – "Paesi extraUE convenzionati".

Le convenzioni infatti permettono ai lavoratori stranieri in Italia di:
- sommare i periodi di assicurazione compiuti in Italia con quelli compiuti in ciascuno Stato convenzionato;
- ottenere il pagamento della pensione nel Paese di residenza;
- avere lo stesso trattamento dei cittadini del Paese in cui si lavora.

Ad esempio: un lavoratore che oltre ad avere prestato attività lavorativa in Italia, ha lavorato anche in altri Paesi dell'Unione Europea o in uno Stato convenzionato può, ai fini del diritto alla pensione, sommare i relativi periodi contributivi (totalizzazione internazionale dei periodi assicurativi).
Ogni Paese calcola i contributi in modo diverso secondo la propria legislazione (pensione in "pro – rata") e liquida la pensione sulla base dei contributi versati solo nel proprio Paese, ma determinano il diritto alla prestazione a loro carico tenendo conto, se necessario e previsto dalla Convenzione bilaterale, della contribuzione accreditata in ciascun Paese.

La procedura:
Se il lavoratore è residente in Italia deve presentare la domanda di pensione in convenzione bilaterale internazionale all'Inps, segnalando i periodi assicurativi maturati in tutti gli Stati in cui lo straniero ha lavorato. Sarà l'Inps a comunicare all'Ente previdenziale degli altri Stati convenzionati la richiesta presentata dal lavoratore.
Le pensioni in convenzione bilaterale internazionale vengono pagate all'estero ogni mese con le stesse modalità delle pensioni nazionali. Se la pensione ha un importo minimo sono previsti accrediti ogni sei mesi o una volta all'anno.

b) Assenza di convenzioni bilaterali tra Italia e Paese di provenienza:

Se il lavoratore straniero ha lavorato solo in Italia o se non esistono convenzioni bilaterali con il Paese di provenienza o con altri Paesi in cui lo straniero ha lavorato e decidesse di ritornare nel proprio Paese di origine, il lavoratore mantiene i diritti previdenziali maturati e può goderne anche se non c'è un accordo di reciprocità tra Italia e Paese di origine (art. 22 comma 13 del T.U. (Testo Unico sull'immigrazione) e successive modifiche). Potrà però godere dei suoi diritti solo al momento della maturazione dei requisiti previsti dalla legge (età e numero di contributi) al compimento dell'età pensionabile adeguata all'incremento della speranza di vita, anche in deroga ai minimi contributivi previsti dalla normativa vigente per la liquidazione del trattamento pensionistico secondo le regole del sistema contributivo.

La procedura:

Se il lavoratore è residente in Italia deve presentare la domanda di pensione all'Inps dove si possono anche ritirare i moduli o a un Patronato riconosciuto dalla Legge.
Se il lavoratore risiede nel Paese di provenienza deve presentare la domanda di pensione agli Uffici dell'autorità diplomatico – consolare italiana competente per il Paese di origine.

58. *E' possibile avere la reversibilità della pensione?*

Anche per quanto riguarda la reversibilità della pensione, i cittadini stranieri sono equiparati ai cittadini italiani.
Per questo motivo, alla morte del lavoratore assicurato o in pensione, la pensione passa alle persone del suo nucleo familiare.

La domanda di pensione deve essere presentata online all'Inps attraverso il servizio dedicato. In alternativa si può fare domanda presso un Patronato riconosciuto dalla legge. Insieme alla domanda vanno prodotti i documenti che certificano il grado di parentela tra la persona che godeva della pensione e i familiari.

59. Come viene disciplinata l'assistenza sanitaria dei lavoratori stranieri extraUE?

Ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. n.286/98 l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale è obbligatoria per i seguenti soggetti:

- stranieri regolarmente soggiornanti o che abbiano in corso regolari attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo o siano iscritti nelle liste di collocamento;

- stranieri regolarmente soggiornanti o che abbiano chiesto il rinnovo del titolo di soggiorno, per lavoro subordinato, per lavoro autonomo, per motivi familiari, per asilo politico, per asilo umanitario, per richiesta di asilo, per attesa adozione, per affidamento, per acquisto della cittadinanza.

L'assistenza sanitaria spetta altresì ai familiari a carico regolarmente soggiornanti in Italia.
Secondo il comma 4 dell'art. 39 del D.P.R. n.334/2004 l'iscrizione non decade nella fase di rinnovo del permesso di soggiorno ma cessa per mancato rinnovo, revoca, annullamento del permesso di soggiorno, espulsione, comunicati

alla ASL a cura della Questura.

L'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale è facoltativa per i seguenti soggetti:

- stranieri regolarmente soggiornanti in Italia non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto;

in alternativa tali soggetti possono infatti stipulare con un istituto assicurativo italiano o straniero una apposita polizza assicurativa contro il rischio di malattie, infortunio e maternità, valida sul territorio nazionale e relativa anche ai familiari a carico.
In caso di iscrizione al SSN deve essere corrisposto un contributo annuale di importo percentuale pari a quello corrisposto per i cittadini italiani, sul reddito complessivo conseguito nell'anno precedente in Italia e all'estero.
L'ammontare del contributo è determinato con apposito decreto ministeriale.
L'iscrizione volontaria al SSN, in base al disposto dell'art. 42 del D.P.R. n.394/1999, è possibile a condizione che lo straniero abbia chiesto un permesso di soggiorno di durata superiore a tre mesi.
L'art. 43 del medesimo D.P.R. precisa inoltre che agli stranieri regolarmente soggiornanti, non iscritti al SSN, sono comunque assicurate le prestazioni sanitarie urgenti, alle tariffe appositamente previste. Gli stranieri possono inoltre chiedere all'azienda ospedaliera o alla azienda sanitaria locale di fruire, dietro pagamento delle relative tariffe, di prestazioni sanitarie di elezione.

60. Il lavoratore extraUE che cessa il rapporto di lavoro può continuare a soggiornare in Italia?

Ai sensi dell'art. 22 comma 11 del D.Lgs. n.286/1998, la perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno per lavoro subordinato al lavoratore extraUE ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti.
Il licenziamento o le dimissioni consentono pertanto la prosecuzione del soggiorno previa iscrizione nell'elenco anagrafico del Centro per l'impiego, con le modalità di cui all'art. 37 del D.P.R. n.394/1999 come modificato dal D.P.R. n.334/2004, per il periodo di residua validità del permesso. Alla scadenza del titolo di soggiorno il lavoratore potrà richiedere un permesso di soggiorno per "attesa occupazione" della durata non inferiore a un anno o comunque equivalente al periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito eventualmente percepita dallo straniero, qualora superiore.
Alla scadenza, il permesso di soggiorno sarà rinnovabile per lo stesso motivo, se lo straniero dimostrerà di aver lavorato, anche per breve periodo, nella vigenza del precedente permesso o se dimostrerà comunque un reddito derivante da fonti lecite.

61. Quali comunicazioni devono essere inviate dal datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto di lavoro con un cittadino extraUE?

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 cessazione al competente Centro per l'Impiego mediante l'invio telematico (per la Regione Lombardia tramite il portale SIUL) entro 5 giorni (art. 33 D.P.R. n.334/2004);

Per l'effetto dell'entrata in vigore del Decreto Interministeriale non devono più essere effettuate le comunicazioni di cessazione all'INAIL e allo Sportello Unico costituito presso la Prefettura (art. 9: pluriefficacia della comunicazione, circolare n. 8371 del 21.12.2007).

Solo per i datori di lavoro domestico:

La comunicazione di cessazione è da trasmettere entro 5 giorni all'INPS attraverso:
- una telefonata al contact center (803 164);
- con collegamento al sito dell'Istituto (www.inps.it) utilizzando l'apposita procedura internet di compilazione e invio online;
- intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

Paesi dello Spazio Schengen

Gli Accordi di Schengen vennero firmati a Schengen, cittadina del Lussemburgo, il 14 giugno 1985 inizialmente da solo cinque Stati membri della allora CEE: Belgio, Francia, Lussemburgo, Germania e Paesi Bassi. Dopo il primo accordo tra i cinque paesi fondatori, è stata elaborata una convenzione, firmata il 19 giugno 1990 ed entrata in vigore nel 1995. Il 21 dicembre 2007 l'Area Schengen si è ulteriormente allargata comprendendo i Paesi entrati a far parte dell'Unione Europea nel 2004. Dal primo gennaio 2023 anche la Croazia è entrata a far parte dell'Area Schengen.

Ad oggi, aderiscono agli accordi di Schengen questi stati:

1. Austria
2. Belgio
3. Croazia
4. Danimarca
5. Finlandia
6. Francia
7. Germania
8. Grecia
9. Italia
10. Lussemburgo
11. Monaco
12. Paesi Bassi
13. Portogallo
14. Spagna
15. Svezia
16. Islanda
17. Norvegia
18. Estonia
19. Ungheria
20. Lettonia
21. Lituania
22. Polonia
23. Slovenia
24. Slovacchia
25. Repubblica Ceca
26. Malta
27. Svizzera
28. Liechtenstein

Nuova procedura di assunzione nominativa ex art. 22 D. Lgs. N. 286/1998

Istruttoria
Il datore di lavoro verifica con il Centro per l'impiego (C.P.I.) territorialmente competente l'indisponibilità di un lavoratore presente in Italia, prepara la documentazione e precompila le domande di nulla osta sul Portale Servizi Ali del Ministero dell'Interno.

↓

Click day
La domanda precompilata è inoltrata telematicamente allo Sportello Unico (S.U.I.) costituito presso la Prefettura territorialmente competente in relazione alla residenza del datore di lavoro, alla sede legale dell'impresa, ovvero al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa[1].

↓

Rilascio del nulla osta
Entro 60 giorni dalla data di imputazione della richiesta alle quote di ingresso, il SUI, acquisite le informazioni dalla questura competente, rilascia il nulla osta[2] e informa telematicamente datore di lavoro e uffici consolari nel Paese di origine. Il nulla osta al lavoro subordinato ha validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio.

↓

Adempimenti del datore di lavoro a seguito del rilascio del nulla osta
Il datore di lavoro informa il lavoratore del rilascio del Nulla Osta di modo che possa andare presso gli Uffici Consolari nel Paese di Origine o di stabile residenza che rilasciano entro 30 gg il visto di ingresso per entrare in Italia.

→

Rilascio del visto – adempimenti del datore di lavoro
A seguito degli accertamenti di rito sulla domanda di visto di ingresso presentata dal lavoratore e prima del suo rilascio, il datore di lavoro deve confermare la domanda di nulla osta al lavoro entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di avvenuta conclusione di questi accertamenti. Questa comunicazione sarà inoltrata, dal sistema informatico in uso agli SUI, alla PEC del datore di lavoro e sarà visibile anche nell'area riservata del Portale ALI, attraverso la quale il datore di lavoro potrà esprimere la volontà di conferma. In assenza di conferma, l'istanza si intende rifiutata ed il nulla osta automaticamente revocato. In caso di conferma l'ufficio consolare rilascia il visto di ingresso.

↑

Ingresso del lavoratore in Italia
Entro 15 giorni dall'ingresso del lavoratore in Italia, il datore di lavoro ed il lavoratore straniero sottoscrivono il contratto di soggiorno, con firma digitale (il datore) e firma autografa (il lavoratore).
Il contratto di soggiorno firmato deve essere caricato sul portale ALI entro 15 giorni, a cura del datore di lavoro allo SUI competente che rilascerà la documentazione per la richiesta del permesso di soggiorno.

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

---

[1] Lo Sportello Unico competente al rilascio del Nulla Osta al lavoro è quello del luogo in cui verrà svolta l'attività lavorativa. Nel caso in cui la richiesta di nulla osta sia stata presentata allo S.U.I. del luogo di residenza o della sede legale dell'impresa, lo S.U.I. ricevente lo trasmette allo S.U.I. competente, ove differente dandone comunicazione al datore di lavoro. È irricevibile la richiesta presentata dal datore di lavoro che, nel triennio antecedente la presentazione, avendo presentato una precedente richiesta di nulla osta al lavoro, all'esito della relativa procedura non abbia sottoscritto il contratto di soggiorno. La disposizione non si applica se il datore di lavoro prova che la mancata sottoscrizione è dovuta a causa a lui non imputabile. È inoltre irricevibile la richiesta presentata dal datore di lavoro nei cui confronti, al momento della presentazione della stessa, risulti emesso decreto che dispone il giudizio per i reati di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale o emessa sentenza di condanna, anche non definitiva, per i predetti reati.

[2] Il nulla osta è rilasciato in ogni caso qualora, nel termine indicato dei 60 giorni, non sono state acquisite dalla questura le informazioni relative agli elementi ostativi. Se però successivamente a seguito di controlli, sopravvengono elementi ostativi, il nulla osta e l'eventuale visto concesso sono revocati, così come il diritto del contratto di soggiorno e la revoca del permesso di soggiorno