

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

## **IL MINISTERO SEMPLIFICA L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI**

### **1. La nota del Ministero dell'Interno, prot. n. 2768, del 25/10/05**

Con la nota diffusa il 25/10/2005, prot. n. 2768/2.2, il Ministero dell'Interno risponde ad alcuni quesiti di notevole rilevanza, apportando una decisiva semplificazione, specialmente in alcuni casi, agli adempimenti richiesti per procedere all'assunzione dei lavoratori stranieri.

In particolare vengono affrontate alcune questioni relative al nuovo istituto del contratto di soggiorno ed agli obblighi che ne derivano in capo al datore di lavoro, obblighi che vengono circoscritti solamente al caso di assunzione dei lavoratori stranieri in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato e non di quelli regolarmente soggiornanti per altri motivi.

Difatti, rileva il Ministero, il contratto di soggiorno introdotto a seguito della riforma "Bossi-Fini", costituisce un presupposto essenziale soltanto per il rilascio e per il rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato <sup>(1)</sup>.

Dunque tale adempimento è necessario, innanzitutto, ai fini dell'assunzione di un lavoratore straniero sprovvisto del permesso di soggiorno, quindi ancora residente all'estero, nel qual caso viene stipulato personalmente presso lo Sportello unico per l'immigrazione si inserisce nella procedura di rilascio del primo permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nei limiti delle quote d'ingresso annualmente stabilite dal Governo <sup>(2)</sup>.

In seguito, il contratto di soggiorno dev'essere nuovamente stipulato ad ogni successiva assunzione di uno straniero annualmente regolarmente soggiornante in virtù di un permesso per motivi di lavoro subordinato, in quanto necessario ai

---

<sup>1</sup> Art. 5 del Testo Unico, D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>2</sup> Art. 22 del Testo Unico, D.Lgs. n. 286/1998.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

fini del rinnovo del permesso di soggiorno (3).

Non occorre invece stipulare il contratto di soggiorno, chiarisce il Ministero, per procedere all'assunzione di un lavoratore straniero in possesso della carta di soggiorno o di un permesso di soggiorno per motivi diversi dal lavoro subordinato, come ad esempio quello per motivi familiari, umanitari o di studio, il cui rilascio o rinnovo non presuppone tale adempimento (4).

Naturalmente, però, qualora in seguito lo straniero intenda chiedere la conversione del titolo in suo possesso in un permesso di soggiorno per motivi lavoro subordinato, a tal fine avrà l'onere di stipulare un regolare contratto di soggiorno, sempre che ne ricorrano i presupposti anche per l'azienda, utilizzando il 'modello R' disponibile sul sito del Ministero dell'Interno ([www.mininterno.it](http://www.mininterno.it)).

## **2. I documenti di soggiorno che consentono di lavorare**

Ma quali i titoli di soggiorno che consentono l'assunzione di un lavoratore straniero, oltre ai permessi di soggiorno per lavoro subordinato o stagionale o per attesa occupazione, ma a differenza di questi, senza l'obbligo di stipulare il contratto di soggiorno?

Innanzitutto la *carta di soggiorno*, a tempo indeterminato, rilasciata allo straniero regolarmente soggiornante da almeno sei anni, che sia titolare di un permesso di soggiorno sempre rinnovabile, per un numero di volte indeterminato, e che dimostri un reddito sufficiente per il sostentamento proprio e dei suoi familiari e, qualora richieda la carta di soggiorno anche per il coniuge ed i figli minori conviventi, la disponibilità di un alloggio idoneo.

La carta di soggiorno, inoltre, può essere rilasciata al coniuge o figlio minore o genitore straniero convivente di un cittadino italiano o di uno Stato appartenente alla U.E., che abbia stabilito la propria residenza in Italia.

Essa consente di fare ingresso in Italia in esenzione dal visto e di svolgere qualunque attività lavorativa, sen e più in generale ogni attività lecita non

---

<sup>3</sup> Art. 36-bis del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>4</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2768/2.2.

(\*) *Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

espressamente vietata o riservata dalla legge ai soli cittadini e consente inoltre di partecipare alla vita pubblica locale <sup>(5)</sup> e non presuppone la stipula del contratto di soggiorno <sup>(6)</sup>.

Il permesso di soggiorno per *lavoro autonomo*, per espressa disposizione di legge consente anche lo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato <sup>(7)</sup> ed è, fra l'altro, il titolo di soggiorno che pare previsto, senza distinzioni, per tutti i soci lavoratori di cooperativa <sup>(8)</sup>. Per quanto la circolare ministeriale non lo menzioni espressamente, anche in questo caso valgono appieno le medesime considerazioni espresse con riferimento a tutti i permesso di soggiorno che non presuppongono la presentazione del contratto di soggiorno, fra la documentazione richiesta per il loro rilascio, dei quali la stessa circolare dichiaratamente fornisce un elenco solo esemplificativo e non esaustivo <sup>(9)</sup>.

Anche il permesso di soggiorno rilasciato per *motivi familiari* consente di svolgere qualsiasi attività lecita ed in particolare di instaurare un rapporto di lavoro subordinato <sup>(10)</sup> ed è espressamente citato dalla circolare ministeriale fra quelli che non presuppongono la stipula del contratto di soggiorno, la quale fra l'altro riconosce anche ai lavoratori stranieri in possesso di questa tipologia di permesso la possibilità, originariamente non contemplata dalla norma, di ottenere a loro volta il ricongiungimento di altri familiari, purché naturalmente ne abbiano tutti i requisiti di reddito e di alloggio <sup>(11)</sup>.

Allo stesso modo, i permessi per *adozione o affidamento di minori* devono ritenersi equivalenti a quello per motivi familiari, diversamente dal permesso di soggiorno per *minore età*, che invece consente esclusivamente di seguire gli specifici programmi di inserimento sociale destinati ai minori stranieri abbandonati nel nostro Paese, grazie ai quali, a determinate condizioni, al

---

<sup>5</sup> Art. 9 del Testo Unico ed art. 16 del Regolamento.

<sup>6</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2464/2.2.

<sup>7</sup> Art. 6 del Testo Unico ed art. 14 del Regolamento.

<sup>8</sup> Art. 39, 4° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>9</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2464/2.2.

<sup>10</sup> Art. 6 del Testo Unico ed art. 14 del Regolamento.

<sup>11</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2464/2.2.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

compimento della maggiore età è anche possibile ottenere la conversione del permesso di soggiorno, in permesso di soggiorno per studio o per lavoro autonomo o subordinato, in detrazione dalle successive quote d'ingresso <sup>(12)</sup>.

E' Consentita inoltre l'assunzione, sempre senza contratto di soggiorno <sup>(13)</sup>, dei lavoratori stranieri in possesso del permesso di soggiorno per motivi *umanitari* o di *protezione sociale* o *asilo politico* <sup>(14)</sup> e secondo la prassi generalmente seguita dalle Questure, anche degli stranieri che abbiano fatto richiesta di riconoscimento della cittadinanza italiana e nel frattempo siano in possesso di un permesso di soggiorno per "*attesa di cittadinanza*".

Diversamente, il permesso di soggiorno per "*richiesta di asilo*", di regola non consente l'assunzione in attesa dell'effettivo riconoscimento di tale *status*, ma qualora la decisione sulla domanda di asilo tardi oltre sei mesi, il permesso di soggiorno viene rinnovato per la durata di ulteriori sei mesi ed in tal caso consente di svolgere un'attività lavorativa fino alla conclusione della procedura e non presuppone la stipula del contratto di soggiorno <sup>(15)</sup>. Presupporrebbe, però, per consentire ai datori di lavoro di distinguere le due ipotesi, che tale facoltà di assunzione fosse espressamente segnalata sul secondo permesso di soggiorno.

Consente di lavorare anche il permesso di soggiorno rilasciato per la collaborazione offerta all'autorità giudiziaria o agli organi di polizia a *fini investigativi* <sup>(16)</sup> ed a rigore anch'esso non presuppone la stipula del contratto di soggiorno per il suo rilascio, anche se è facilmente prevedibile la necessità di procurarselo comunque entro la scadenza del permesso di soggiorno, allorché se ne vorrà chiedere la conversione.

Anche il permesso di soggiorno per motivi di *studio*, così come quello per *formazione professionale*, consente una sia pur limitata prestazione di attività lavorativa subordinata, fino al limite di 20 ore settimanali, anche cumulabili,

---

<sup>12</sup> Min. Interno, 13/11/2000, prot. n. 300/C/2000/785/P/12.229.28/1^DIV e, per quanto riguarda i requisiti di conversione, art. 32 del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>13</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2464/2.2.

<sup>14</sup> Art. 18, 19, 20 del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>15</sup> Art. 11 del D.Lgs. n. 140/2005, in vigore dal 19/10/05.

<sup>16</sup> Art. 2 del D.L. n. 144/2005, convertito in L. n. 155/2005.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

entro il massimo di 1040 ore annue. Esso non presuppone la stipula del contratto di soggiorno, se non in seguito, qualora se ne voglia chiedere la conversione nell'ambito delle quote disponibili per lavoro subordinato (17).

Non consentono invece l'assunzione altre tipologie di permesso di soggiorno, in quanto la normativa non ne prevede espressamente l'idoneità a questi fini, come ad esempio i permessi di soggiorno per motivi di *turismo, affari, culto, salute o cure mediche, residenza elettiva, attività sportiva o transito verso altri Paesi*, oltre a quelli già menzionati per *minore età* o per *richiesta d'asilo*, perlomeno nei primi sei mesi di permanenza in Italia (18).

Come pure i permessi di soggiorno rilasciati nei *casi particolari d'ingresso "fuori quota"* previsti dall'articolo 27 del Testo Unico, di regola non consentono l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, diversi da quello che originariamente era stato autorizzato, proprio per la sua particolarità. Le sole eccezioni riguardano i lavoratori stranieri entrati "fuori quota" come infermieri professionali, traduttori ed interpreti o domestici al seguito dei cittadini italiani rimpatriati, la cui assunzione da parte di altri datori di lavoro presuppone comunque la stipula di un nuovo contratto di soggiorno, come del resto si desume anche dalla modulistica predisposta per il rilascio di tali particolari permesso di soggiorno (19).

Vi sono poi alcuni particolari motivi di soggiorno, che pur non essendo espressamente menzionati fra quelli idonei, nella prassi, talvolta vengono ritenuti compatibili con lo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato, per le

---

<sup>17</sup> Art. 14 , 4° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>18</sup> In questi casi, la possibilità di svolgere un lavoro subordinato è esclusa dalla prassi amministrativa consolidata, che trova fondamento nel tenore letterale della norma, in quanto il citato articolo 22, 12° comma, del Testo Unico, punisce chi occupa uno straniero privo del permesso di soggiorno "previsto dal presente articolo", vale a dire quello per lavoro subordinato, mentre altre disposizioni prevedono espressamente l'equivalenza dei permessi di soggiorno per lavoro autonomo, stagionale, motivi familiari, umanitari o di studio, ma a rigore nessuna norma esclude la punibilità di chi assume uno straniero in possesso di un permesso di soggiorno per qualsiasi altro motivo.

<sup>19</sup> Art. 40, 23° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

speciali circostanza del caso concreto, per cui prima di escludere in radice tale possibilità, può essere consigliabile provare a contattare di volta in volta la locale Questura, come ad esempio, nel caso dei permessi di soggiorno per *motivi straordinari* o per *salute e cure mediche* o per motivi di *giustizia* <sup>(20)</sup>.

Da ultimo, si segnala che i *detenuti extracomunitari* assegnati al lavoro esterno, in forza di un provvedimento dell'Autorità giudiziaria, possono essere avviati al lavoro anche in mancanza del permesso di soggiorno <sup>(21)</sup>.

### **3. La garanzia dell'alloggio**

Come si è visto, dunque, soltanto in caso di assunzione di un lavoratore in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, il datore di lavoro è tenuto a sottoscrivere il contratto di soggiorno.

A differenza di quanto avviene nel caso di assunzione di uno straniero privo del permesso di soggiorno, ogni successivo contratto di soggiorno non viene stipulato presso lo Sportello unico per l'immigrazione ed inoltre non deve necessariamente assicurare un orario di lavoro minimo, né una retribuzione minima garantita rispetto al costo dell'alloggio <sup>(22)</sup>, perché lo straniero potrebbe comunque dimostrare l'adeguatezza dei propri mezzi di sostentamento sommando i redditi derivanti da diversi impieghi a tempo parziale.

Pertanto, i contratti di soggiorno da stipulare ad ogni successiva assunzione di un lavoratore straniero già regolarmente soggiornante in Italia, in virtù di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, possono essere sottoscritti direttamente fra le parti, utilizzando il 'modello Q' disponibile sul sito internet del Ministero dell'Interno ([www.mininterno.it](http://www.mininterno.it)), e poi semplicemente trasmessi entro cinque giorni allo Sportello unico per l'immigrazione, con raccomandata A.R. <sup>(23)</sup>.

---

<sup>20</sup> Riguardo alla valutazione delle diverse situazioni che possono essere sottese al rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di giustizia e sul diverso regime di accesso al lavoro nelle varie ipotesi, cfr. Min. Interno, 23/09/1995, prot. n. 559/443/187368/5/11/3/2/1<sup>^</sup>).

<sup>21</sup> Min. Lavoro, circolare 15/03/1993, n. 27.

<sup>22</sup> Art. 22 del Testo Unico ed art. 30-bis del Regolamento.

<sup>23</sup> Min. Interno, circolare 30/05/2005, n. 3.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

La modulistica ministeriale prevede poi anche l'eventualità che si renda necessario stipulare un contratto di soggiorno "integrativo" in un momento successivo alla data dell'assunzione, come ad esempio nel caso di variazioni o proroghe dell'originario contratto o nel caso di rapporti di lavoro instaurati prima dell'entrata in vigore del nuovo obbligo (25 febbraio 2005) oppure nel caso di conversione dell'originario permesso di soggiorno ad altro titolo, in permesso per lavoro subordinato. In tutti questi casi, è possibile utilizzare il contratto di soggiorno 'modello R'.

Il contratto di soggiorno stipulato fra le parti, assieme alla ricevuta postale comprovante la trasmissione allo Sportello unico per l'immigrazione, dovrà poi essere esibito dal lavoratore con la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno in suo possesso <sup>(24)</sup>.

Sottoscrivendo obbligatoriamente il contratto di soggiorno, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare:

- a) un'offerta di lavoro, per il cittadino straniero, conforme alla normativa vigente ed ai contratti collettivi di categoria <sup>(25)</sup>;
- b) la garanzia della disponibilità di un alloggio per il lavoratore, di cui sia stata richiesta la certificazione d'idoneità da parte del Comune o dell'Azienda sanitaria locale, che rientri nei parametri minimi previsti per l'edilizia residenziale pubblica ovvero sia fornito dei requisiti di abitabilità ed idoneità igienico-sanitaria <sup>(26)</sup>;
- c) l'impegno, nei confronti dello Stato, al pagamento delle spese di viaggio per il ritorno del lavoratore nel suo Paese <sup>(27)</sup>;
- d) l'impegno a comunicare ogni variazione del rapporto di lavoro <sup>(28)</sup>.

Naturalmente, però, ci si può aspettare che uno straniero ormai regolarmente soggiornante, magari da molto tempo, disponga già di un alloggio

---

<sup>24</sup> Art. 13 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>25</sup> Art. 22, 2° comma, del Testo Unico ed art. 30-bis, 3° comma, lett. c), del Regolamento.

<sup>26</sup> Art. 5-bis, lett. a) del Testo Unico; art. 8-bis ed art. 6, 2° comma, lett. c) del Regolamento.

<sup>27</sup> Art. 5-bis, lett. b) del Testo Unico ed art. 8-bis del Regolamento.

<sup>28</sup> Art. 22, 11° comma, del Testo Unico ed art. 36-bis del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

idoneo, senza bisogno che sia il datore di lavoro a procurarglielo.

Così come ci si può aspettare che, in molti casi, il datore di lavoro possa offrire allo straniero un'occupazione, ma non anche un alloggio.

E' ancora possibile assumere lo straniero in questi casi? Oppure i nuovi obblighi precludono tale possibilità? E se è possibile, quali sono le responsabilità cui potrebbe andare incontro il datore di lavoro sotto il profilo penale, amministrativo e civile? Premesso che le circolari ministeriali non si pronunciano su questi aspetti, in attesa di più autorevoli indicazioni, ad avviso di chi scrive possono venire in aiuto alcune considerazioni.

Innanzitutto, la prassi consolidata già conosce la possibilità che l'alloggio non sia fornito dal datore di lavoro che lo "garantisce", ma possa anche essere di proprietà dello stesso lavoratore straniero o da lui preso in locazione ovvero anche fornito da un terzo, che acconsenta ad ospitarlo gratuitamente o dietro compenso, come prevedeva ad esempio la modulistica predisposta per l'ultima sanatoria <sup>(29)</sup>.

Del resto precludere l'assunzione di uno straniero, solo perché già proprietario della sua abitazione, sarebbe davvero una discriminazione nell'accesso al lavoro, in evidente contrasto con il principio di parità di trattamento fra lavoratori italiani e lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti, tanto solennemente enunciato dall'articolo 2 del Testo Unico.

Ammessa dunque la possibilità che l'alloggio venga fornito da altri, ciò comporta inevitabilmente alcune questioni problematiche ed alcuni limiti alla responsabilità del datore di lavoro, che sottoscrivendo il contratto di soggiorno, deve assicurare la disponibilità e l'idoneità di un alloggio non suo e sul quale, quindi, non può avere un controllo pieno e diretto.

Esaminiamo allora quali sono i diversi profili della responsabilità che assume il datore di lavoro sottoscrivendo il contratto di soggiorno.

Sotto il profilo penale, naturalmente, la responsabilità presuppone il dolo e pertanto non potrà essere punito il datore di lavoro che, in buona fede sia caduto

---

<sup>29</sup> La modulistica predisposta in occasione dell'ultima sanatoria, cosiddetta "Bossi-Fini", che per la prima volta ha introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di sottoscrivere il contratto di soggiorno, prevedeva la possibilità di indicare un "*recapito in Italia presso*" una persona diversa.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

in errore a causa delle false dichiarazioni rese dal lavoratore straniero o della documentazione da lui presentata o delle variazioni successivamente intervenute della sua situazione alloggiativa oppure anche a causa della mancata risposta alla richiesta di certificazione d'idoneità dell'alloggio da parte del Comune <sup>(30)</sup>. Ciò, beninteso, non deve essere letto come un invito alla leggerezza, in quanto restano pur sempre punibili le falsità commesse con la consapevolezza che l'alloggio non era idoneo o che il lavoratore non poteva dimorarvi.

Sotto il profilo civilistico, nei confronti del lavoratore, la responsabilità deriva dal fatto che per legge, al di là delle varie formule linguistiche succedutesi nella modulistica ministeriale, il contratto di soggiorno comporta *“la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore...”* <sup>(31)</sup>.

Occorre tenere presente, però, che il datore di lavoro che non abbia alloggi da offrire ai propri dipendenti, non è obbligato ad assumere qualsiasi lavoratore e potrebbe legittimamente ed anzi doverosamente decidere, visti gli obblighi di legge, di assumere solamente stranieri che già dispongano di un alloggio idoneo e possano comprovarlo con adeguata documentazione.

Presumibilmente allora, dovendo garantire per un alloggio altrui, chiederà allo straniero di rendergli perlomeno una dichiarazione sottoscritta riguardo alla sua situazione alloggiativa e l'attestazione d'idoneità dell'alloggio da parte del Comune o all'Azienda sanitaria locale – o quantomeno la ricevuta della richiesta presentata per ottenere tale certificazione – che dovrà poi essere eventualmente esibita a richiesta dell'autorità di pubblica sicurezza <sup>(32)</sup>.

In ogni caso, non si vedono ostacoli alla formalizzazione nella lettera di assunzione, sottoscritta per accettazione dal lavoratore straniero, di una clausola che espliciti in maniera veritiera quanto concordato fra le parti, nel senso di escludere ogni eventuale futura pretesa del lavoratore riguardo all'alloggio, allegando anche la dichiarazione sottoscritta dal lavoratore in merito alla sua situazione alloggiativa. Ad esempio con una clausola del genere: *“l'assunzione del*

---

<sup>30</sup> Articoli 42 e 47 del codice penale.

<sup>31</sup> Art. 5-bis, lett. a), del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>32</sup> Art. 35 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

*lavoratore straniero è stata effettuata sul presupposto che egli dichiara di disporre già di un alloggio idoneo e non avanza alcuna pretesa in tal senso, altrimenti non avrebbe potuto avere luogo, per legge, in quanto il datore di lavoro non dispone di alloggi da offrire ai propri dipendenti e non avrebbe potuto sottoscrivere il contratto di soggiorno reso obbligatorio a norma dell'art. 36-bis del D.P.R. n. 394/1999”.*

Per quanto riguarda invece l'impegno assunto nei confronti dello Stato, di provvedere al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore straniero nel suo Paese, presumibilmente si fa riferimento all'eventualità di una successiva espulsione del lavoratore, ad esempio a seguito della revoca o del mancato rinnovo del permesso di soggiorno, mentre pare esclusa ogni possibile rivendicazione in tal senso da parte del lavoratore. Rimangono comunque serie perplessità riguardo ad un obbligo di cui non sono ben definiti né ammontare, né la durata, che potrebbe protrarsi anche oltre il termine del rapporto di lavoro, forse fino all'eventuale subentro di un successivo datore di lavoro. Sul punto, quindi, pare quantomai urgente un chiarimento ministeriale.

#### **4. Ulteriori obblighi e comunicazioni**

La nota ministeriale interviene anche per circoscrivere meglio le responsabilità che dal contratto di soggiorno derivano, in capo al datore di lavoro, sul piano delle possibili sanzioni amministrative <sup>(33)</sup>.

Il Ministero chiarisce, infatti, che sottoscrivendo il contratto di soggiorno il datore di lavoro assume l'obbligo di comunicare entro cinque giorni, allo Sportello unico per l'immigrazione, non ogni minima variazione intervenuta nel rapporto di lavoro, come pure recita la legge, ma soltanto le variazioni relative alla data di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro ed agli eventuali trasferimenti di sede, come specifica meglio il Regolamento <sup>(34)</sup>.

Si tratta comunque solo delle variazioni attinenti al rapporto di lavoro e non anche di quelle relative alla situazione alloggiativa del lavoratore straniero, di cui

---

<sup>33</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2464/2.2.

<sup>34</sup> Art. 36-bis del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

il datore di lavoro potrebbe non essere a conoscenza. In caso di inottemperanza è prevista il pagamento di una pesante sanzione amministrativa, la cui irrogazione è di competenza del Prefetto, da 500 a 2500 euro <sup>(35)</sup>.

Non è venuto meno, inoltre, l'obbligo per chiunque assume uno straniero alle proprie dipendenze, così come per chi gli dà alloggio, di darne comunicazione scritta all'autorità locale di pubblica sicurezza, entro quarantotto ore, pena l'applicazione della sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro <sup>(36)</sup>.

E' consigliabile, anche, annotare la data di scadenza del permesso di soggiorno in possesso del lavoratore straniero, per evitare di incorrere nelle pene previste per *“il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo”*, reato *“punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato”* <sup>(37)</sup>.

Naturalmente, infine, il datore di lavoro non potrà trascurare di effettuare anche tutti gli ordinari adempimenti normalmente conseguenti all'assunzione di ogni lavoratore, italiano o straniero, in termini di lettera di assunzione, registrazioni e comunicazioni obbligatorie nei confronti del Centro per l'impiego, dell'INAIL, dell'INPS e del Fisco.

Appare quindi superfluo, alla cessazione del rapporto di lavoro, il richiamo da parte della normativa in materia di immigrazione, all'obbligo già previsto in via generale per tutti i rapporti di lavoro, di darne comunicazione al Centro per l'impiego entro cinque giorni <sup>(38)</sup>.

Un obbligo ulteriore, invece, è posto a carico del lavoratore straniero, che entro quaranta giorni dalla data della cessazione del rapporto, per dimissioni o per licenziamento individuale, è tenuto a presentarsi al Centro per l'impiego e rendere la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'altra

---

<sup>35</sup> Art. 22, 7° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>36</sup> Art. 7 del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>37</sup> Art. 22, 12° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>38</sup> Art. 37 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999 ed art. 21 della Legge n. 264/1949.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

attività lavorativa necessaria ai fini dell'iscrizione negli elenchi dei disoccupati (39).

La perdita del posto di lavoro, infatti, di per sé non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari. Al contrario, lo straniero regolarmente soggiornante che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi (40).

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro avvenga a seguito di un licenziamento collettivo, l'iscrizione nelle liste di mobilità viene effettuata d'ufficio da parte del Centro per l'impiego, in presenza delle condizioni richieste, anche ai fini della corresponsione dell'indennità di mobilità, ove spettante, ma soltanto per un periodo corrispondente a quello di residua validità del permesso di soggiorno o comunque non inferiore a sei mesi (41).

In ogni caso, il Centro per l'impiego notifica allo Sportello unico per l'immigrazione la data di presentazione del lavoratore straniero, dalla quale decorre il periodo minimo di sei mesi concesso allo straniero per trovare una nuova occupazione, anche oltre la scadenza del suo permesso di soggiorno, che in tal caso può essere rinnovato, a documentata richiesta dell'avente diritto, fino al termine dei sei mesi di legge (42).

Allo scadere anche di quest'ultimo termine però, salvo abbia titolo ad ottenere un nuovo permesso di soggiorno per altri motivi, lo straniero deve lasciare inevitabilmente il territorio nazionale e questa sicuramente costituisce una notevole differenza rispetto ai lavoratori italiani, che possono continuare a godere dell'indennità di disoccupazione o di mobilità per periodi ben più lunghi.

---

<sup>39</sup> Art. 37, 2° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>40</sup> Art. 22, 11° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>41</sup> Art. 37, 1° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>42</sup> Art. 37, 4° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

Modena, li 30/11/05

(Alessandro Millo)

## **LO SPORTELLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE ED IL NULLA-OSTA ALL'INGRESSO DEI LAVORATORI STRANIERI**

1. Lo sportello unico per l'immigrazione dopo la circolare ministeriale n. 1/2006  
13
2. Il nulla osta al lavoro subordinato..... 15
3. La conversione del permesso di soggiorno per studio o formazione  
professionale in permesso per lavoro subordinato o autonomo .....24
4. Il nulla-osta al lavoro nei casi particolari di ingresso "fuori quota".....26
5. Nulla-osta al ricongiungimento familiare.....31

### **5. Lo sportello unico per l'immigrazione dopo la circolare ministeriale n. 1/2006**

Lo sportello unico per l'immigrazione è senza dubbio una delle novità più appariscenti introdotte dalla cosiddetta "Riforma Bossi-Fini" <sup>(43)</sup> nel corpo normativo del Testo Unico sull'immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998) e relativo regolamento di attuazione (D.P.R. n. 394/1999).

In ogni provincia, infatti, è istituito uno Sportello unico per l'immigrazione, che viene definito come l'unico ufficio responsabile dell'intero procedimento relativo all'assunzione di lavoratori subordinati stranieri <sup>(44)</sup>

In effetti però, una lettura complessiva della normativa in materia mostra che le competenze del nuovo ufficio non riguardano tutte le assunzioni dei lavoratori stranieri già regolarmente soggiornanti in Italia in virtù di un regolare permesso di soggiorno, se non marginalmente, ma soltanto le procedure di rilascio dei nulla-osta all'ingresso per i lavoratori stranieri privi del permesso di

---

<sup>43</sup> Legge 30/07/2002 n. 189, cui è stata data attuazione, dopo una lunga gestazione, con il regolamento attuativo D.P.R. 18/10/2004 n. 334, entrato in vigore il 25/02/2005.

<sup>44</sup> Art. 22, 1° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

soggiorno e pertanto ancora residenti all'estero e non solo per motivi di lavoro subordinato.

Difatti, le competenze dello Sportello unico si estendono anche alle procedure di ingresso per motivi di ricongiungimento familiare, su richiesta di un parente già regolarmente soggiornante in Italia (45).

Esulano invece dalle attribuzioni del nuovo ufficio le procedure di nulla-osta all'ingresso per lavoro autonomo, che rimangono di competenza delle Camere di Commercio e degli Ordini professionali (46), nonché le procedure di rinnovo del permesso di soggiorno, dopo il primo rilascio, che indipendentemente dai motivi del soggiorno rimangono di competenza esclusiva delle Questure (47).

Lo Sportello unico per l'immigrazione, chiamato a riunire le competenze svolte in precedenza da diversi uffici, si compone di almeno un rappresentante della Prefettura, uno della Direzione Provinciale del Lavoro ed uno della Questura ed è diretto da un dirigente della carriera prefettizia o da un dirigente della Direzione provinciale del lavoro (48).

Con la circolare interministeriale n. 1 del 13/05/2005, a firma congiunta del Ministero dell'Interno e del Ministro del Lavoro, sono state individuate le province dove lo Sportello unico per l'Immigrazione è diretto da un dirigente del Ministero dell'Interno e quelle dove invece è diretto da un dirigente del Ministero del Lavoro.

Le direttive applicative per il funzionamento degli uffici sono state diramate dal Ministero dell'Interno dapprima con la circolare n. 3 del 30/05/2005 e quindi con la successiva circolare n.1 del 09/02/2006.

Sul sito del Ministero dell'interno sono disponibili ulteriori informazioni operative e tutta la modulistica necessaria, però, con l'avvertenza che i *fac-simile* scaricabili da internet non sono predisposti per la lettura ottica e pertanto non possono essere utilizzati per le domande di nulla-osta all'ingresso nell'ambito delle quote, per le quali occorre procurarsi il kit appositamente predisposto per la

---

45 Art. 29, 7° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

46 Art. 26 del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

47 Art. 5, 4° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

48 Art. 30 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

lettura ottica in distribuzione presso gli uffici postali (*mod. A-DOM, B-SUB, C-STAG*), mentre nei casi d'ingresso per i quali non è prevista la lettura ottica delle domande, almeno in via provvisoria, è possibile continuare ad utilizzare direttamente i modelli di istanza stampati da internet (*www.interno.it*).

## **6. Il nulla osta al lavoro subordinato**

La procedure d'ingresso per lavoro subordinato sono state riscritte dalla circolare diramata dal Ministero dell'Interno il 09/02/2006, n. 1, superando le prime indicazioni dettate in via provvisoria dalla precedente circolare n. 3 del 30/05/2005, in attesa dei necessari collegamenti telematici.

Gli elementi caratterizzanti della nuova procedura sono: l'utilizzo di un innovativo sistema informatico, il collegamento telematico fra le amministrazioni interessate ed il coinvolgimento delle Poste Italiane s.p.a. nella presentazione delle istanze ed anche nella successiva acquisizione dei dati mediante lettura ottica.

L'iter amministrativo, attualmente, si sviluppa nei seguenti passaggi.

### *a) La presentazione delle istanze*

Il datore di lavoro, italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia, che intende assumere alle proprie dipendenze un lavoratore straniero, a tempo determinato o indeterminato, deve presentare la propria domanda di nulla-osta al lavoro allo Sportello unico competente per il luogo dove si svolgerà il lavoro o in alternativa a quello del suo luogo di residenza o del luogo dove ha sede legale l'impresa, che tuttavia si limiteranno semplicemente a trasmettere l'istanza al primo ufficio, che comunque rimane l'unico competente a rilasciare il provvedimento <sup>(49)</sup>.

Secondo le ultime istruzioni ministeriali, le istanze devono essere presentate tramite gli uffici postali abilitati a partire dalla data e dall'ora indicate nel

---

<sup>49</sup> Art. 30-bis, 7° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

D.P.C.M. sui flussi migratori, con il quale vengono determinate anno per anno le quote d'ingresso disponibili dai vari Paesi.

Le richieste di nulla-osta al lavoro presentate prima del giorno e dell'orario stabiliti, quindi, devono essere respinte per carenza di quote al momento della loro presentazione e non possono essere mantenute in una sorta di lista d'attesa.

Gli uffici postali abilitati (consultabili sul sito internet: *www.poste.it*) sono dotati di affrancatrice elettronica per rilevare con estrema precisione la data e l'orario di spedizione delle domande, che potranno così essere evase secondo lo stretto ordine cronologico, evitando la necessità di fare luogo al sorteggio, com'era avvenuto in passato, nel caso di contestuale invio di più istanze <sup>(50)</sup>.

Presso gli stessi uffici postali è distribuita gratuitamente anche la modulistica ministeriale, appositamente predisposta per la lettura ottica, da compilare a mano in stampatello con inchiostro nero <sup>(51)</sup>. Tale modulistica supera quella pubblicata precedentemente sul sito internet del ministero dell'interno, che pertanto non potrà più essere utilizzata, per le richieste di nulla-osta al lavoro domestico, subordinato e stagionale (i vecchi modelli 'A', 'B' e 'C').

Per le famiglie che intendono assumere un lavoratore domestico straniero è stato predisposto il nuovo modello a lettura ottica "A-DOM", mentre per le assunzioni da parte delle imprese è predisposto il modello "B-SUB", ed infine, è stato predisposto il modello "C-STAG" per le assunzioni di durata non superiore a nove mesi alle dipendenze delle aziende a carattere stagionale elencate D.P.R. n. 1525/1963 – essenzialmente legate ai ritmi dell'agricoltura o del turismo o della preparazione delle specialità dolciarie tipiche delle festività pasquali e natalizie – senza possibilità di rinnovo oltre tale scadenza, ma con diritto di precedenza alla stagione successiva <sup>(52)</sup>. Dopo la seconda stagione in Italia, inoltre, il permesso di soggiorno per lavoro stagionale dà diritto ad ottenere uno speciale permesso di soggiorno stagionale triennale <sup>(53)</sup> ed anche a chiederne la conversione nell'ambito

---

<sup>50</sup> Min. Lavoro 11/02/2005 n. 6.

<sup>51</sup> Cfr. le "Regole per la compilazione".

<sup>52</sup> Min. Interno 09/02/2006 n. 1.

<sup>53</sup> Art. 5, comma 3-ter, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

delle quote d'ingresso disponibili per lavoro subordinato <sup>(54)</sup>, utilizzando la modulistica disponibile su internet ("*mod. V*").

Alla domanda dovranno essere allegate le copie di un documento d'identità del datore di lavoro richiedente e del passaporto del lavoratore straniero <sup>(55)</sup>. Per il resto la modulistica appositamente predisposta dal Ministero dell'Interno è completa di tutti gli elementi essenziali richiesti dalla normativa <sup>(56)</sup>:

- a) complete generalità del datore di lavoro, del titolare o legale rappresentante dell'impresa, la ragione sociale, la sede e l'indicazione del luogo di lavoro;
- b) nel caso di richiesta nominativa, le complete generalità del lavoratore straniero che si intende assumere comprensive della residenza all'estero e, nel caso di richiesta numerica, il numero dei lavoratori da assumere;
- c) il trattamento retributivo ed assicurativo, nel rispetto delle leggi vigenti e dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, riportato anche sulla proposta di contratto di soggiorno;
- d) l'impegno di cui all'art. 8-bis del Regolamento, con il quale il datore di lavoro assicura allo straniero la disponibilità di un alloggio adeguato ed il rimborso delle spese del viaggio di rientro in Patria, che deve risultare anche nella proposta di contratto di soggiorno;
- e) l'impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Nel corpo della modulistica ministeriale, inoltre, è compresa anche tutta la documentazione che la norma richiede di allegare all'istanza <sup>(57)</sup>:

- a) l'autocertificazione dell'iscrizione dell'impresa alla Camera di commercio, industria ed artigianato, per le attività per le quali tale iscrizione è richiesta;
- b) l'autocertificazione della posizione previdenziale e fiscale atta a comprovare, secondo la tipologia di azienda, la capacità occupazionale e reddituale del datore di lavoro;
- c) la proposta di un contratto di soggiorno a tempo indeterminato, determinato

---

<sup>54</sup> Art. 24 del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>55</sup> Come richiesto nella "informativa generale per la compilazione"

<sup>56</sup> Art. 30-bis, 2° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>57</sup> Art. 30-bis, 3° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

o stagionale, che costituisce oggi il presupposto indispensabile per il rilascio del permesso di soggiorno, con il quale il datore di lavoro deve assicurare <sup>(58)</sup> :

- un'offerta di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, con un orario di lavoro non inferiore a venti ore settimanali ed una retribuzione non inferiore a quella prevista dai contratti collettivi e comunque, nel caso di lavoro domestico, non inferiore all'importo dell'assegno sociale <sup>(59)</sup>;
- la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti per l'edilizia residenziale pubblica <sup>(60)</sup> ovvero sia fornito dei requisiti di abitabilità ed idoneità igienico-sanitaria <sup>(61)</sup>;
- l'impegno nei confronti dello Stato <sup>(62)</sup> al pagamento delle spese di viaggio per il ritorno del lavoratore nel suo Paese <sup>(63)</sup>.

Qualora il datore di lavoro intenda rivalersi delle spese per la messa a disposizione dell'alloggio, tale decurtazione dovrà essere espressamente prevista nella proposta di contratto di soggiorno, che ne dovrà determinare la misura, altrimenti non si farà luogo ad alcuna decurtazione, ed in ogni caso, al fine di assicurare allo straniero i mezzi di sostentamento, non possono essere accettate istanze che prevedano una decurtazione a titolo di rimborso delle spese per l'alloggio superiore ad un terzo della retribuzione offerta al lavoratore <sup>(64)</sup>.

Fermo restando che nessuna decurtazione a titolo di rimborso delle spese sostenute per l'alloggio potrà essere ammessa con riferimento a quei rapporti di lavoro per i quali il corrispondente contratto collettivo nazionale di lavoro fissa il trattamento economico tenendo già conto che il lavoratore fruisce di un alloggio messo a disposizione dal datore (come può avvenire nel caso dei domestici conviventi con il datore di lavoro o dei braccianti agricoli).

---

<sup>58</sup> Art. 5-bis del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>59</sup> Art. 30-bis, 3° comma, lett. c, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>60</sup> Art. 5-bis, lett. a), del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>61</sup> Art. 8-bis del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>62</sup> Art. 8-bis del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>63</sup> Art. 5-bis, lett. b), del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>64</sup> Art. 30-bis, 4° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

Occorre sottolineare che, a differenza di quanto era previsto in precedenza, all'atto dell'istanza non è più richiesta alcuna firma da parte del lavoratore straniero, che dovrebbe trovarsi all'estero, il quale sottoscriverà per accettazione il contratto di soggiorno solamente in seguito all'ingresso in Italia.

*b) La verifica della completezza formale*

La lettura ottica delle domande presentate e l'acquisizione dei dati nel sistema informatico avviene a cura delle Poste Italiane s.p.a., che dapprima provvedono a rendere disponibili i dati per via telematica e quindi in un secondo momento anche a trasmettere la documentazione cartacea al competente Sportello unico per l'immigrazione.

Gli operatori dello Sportello unico, innanzitutto, verificano la regolarità formale e la completezza dell'istanza ed nei casi di constatata irregolarità sanabile o di incompletezza della documentazione, invitano il datore di lavoro a provvedere ad eliminare i vizi e le carenze riscontrate, con conseguenze interruzione dei termini del procedimento <sup>(65)</sup>.

Le comunicazioni all'interessato devono avvenire possibilmente per telefono, fax o posta elettronica e solo in subordine mediante raccomandata inviata tramite il sistema telematico da Poste Italiane.

*c) Il parere della Questura*

In secondo luogo, lo Sportello unico acquisisce in via telematica, il parere del Questore sulla sussistenza di eventuali motivi ostativi, risultanti da precedenti provvedimenti di espulsione o condanne riportate dallo straniero <sup>(66)</sup> ovvero dal datore di lavoro o se si tratta di una società dal suo legale rappresentante e dai componenti dell'organo di amministrazione, per uno dei reati previsti dal Testo Unico sull'immigrazione o per uno dei reati per i quali è previsto l'arresto in flagranza dagli articoli 380 e 381 del codice di procedura penale ovvero da

---

<sup>65</sup> Art. 30-bis, 8° e 9° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

eventuali misure di prevenzione applicate agli stessi soggetti, salvi in ogni caso gli effetti della riabilitazione <sup>(67)</sup>.

Costituisce motivo ostativo anche la semplice denuncia per uno dei reati suddetti, salvo che il relativo procedimento si sia concluso con un provvedimento che esclude il reato o la responsabilità dell'interessato, anche se deve evidenziarsi che la Corte Costituzionale ha già dichiarato l'illegittimità di analoghe norme, come l'art. 33 della L. n. 189/2002 e l'art. 1 del D.L. n. 195/2002, nella parte in cui facevano discendere il diniego del permesso di soggiorno dalla semplice denuncia, che "*nulla prova*" secondo la Corte, anziché da una sentenza che accerti la colpevolezza dell'imputato (C.Cost. 18/02/2005 n. 78).

In caso di parere negativo, lo Sportello unico per l'immigrazione cura la notifica all'interessato del provvedimento di rigetto motivato dell'istanza.

*d) La verifica della D.P.L.*

In terzo luogo, lo Sportello unico acquisisce il parere della Direzione Provinciale del Lavoro, sempre in via telematica, per le verifiche di competenza in merito alla disponibilità di quote d'ingresso, al rispetto dei contratti collettivi di settore ed alla congruità del numero delle richieste presentate in relazione alla capacità economica ed alle esigenze occupazionali del datore di lavoro <sup>(68)</sup>.

Proprio per consentire tali valutazioni, la modulistica ministeriale richiede di dichiarare: il numero dei dipendenti in forza; il reddito ed il fatturato risultanti dall'ultima dichiarazione presentata a fini fiscali; di essere in regola con i versamenti contributivi; di non aver effettuato licenziamenti per riduzione di personale negli ultimi 12 mesi e di non fare attualmente ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni per lavoratori aventi qualifiche corrispondenti a quella del lavoratore straniero che si intende assumere.

Secondo le istruzioni impartite con riguardo al lavoro domestico, peraltro

---

<sup>66</sup> Art. 5 e 13, commi 13 e 14, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>67</sup> Art. 31 del Regolamento, D.P.R. n. 394/1999.

<sup>68</sup> Art. 30-bis, 8° comma, ed art. 31, 3° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

ragionevolmente applicabili anche a tutti gli altri datori di lavoro, anche per evitare disparità di trattamento, il datore di lavoro dovrà dimostrare una capacità economica almeno pari al doppio del costo del lavoro derivante dall'assunzione dello straniero, compresi gli oneri assicurativi e previdenziali (cfr. mod. "A-DOM", nota 24).

Ad esempio, un lavoratore inquadrato nei livelli più bassi dei contratti collettivi del settore della metalmeccanica o del settore del commercio e terziario o anche dell'agricoltura, costa all'imprenditore non meno di 20'000 euro all'anno.

Prendendo in considerazione un lavoratore di livello medio, poi, il costo annuo sale intorno ai 25.000 euro.

Tale verifica non è necessaria qualora il richiedente sia un datore di lavoro affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza, che intenda assumere un lavoratore straniero addetto alla sua assistenza.

In caso di parere negativo, lo Sportello unico per l'immigrazione notifica all'interessato il provvedimento motivato di rigetto dell'istanza.

*e) L'attribuzione del codice fiscale*

Acquisito anche il parere positivo della Direzione Provinciale del Lavoro, lo Sportello unico richiede all'Agenzia delle Entrate, sempre per via telematica, l'attribuzione allo straniero di un codice fiscale provvisorio, qualora non ne sia già provvisto, che in seguito potrà essere annullato nell'eventualità che lo Sportello unico comunichi all'Agenzia delle Entrate la mancata stipulazione del contratto di soggiorno entro il termine di legge (art. 31 e 35 del Regolamento).

*f) La ricerca al Centro per l'impiego*

Il passaggio successivo, che forse sarebbe stato meglio espletare prima dell'attribuzione del codice fiscale, come del resto prevederebbe il Regolamento, comporta la trasmissione dell'offerta di lavoro al Centro per l'impiego, per posta elettronica, per la ricerca di lavoratori disponibili, italiani o stranieri, fra gli iscritti negli elenchi dei disoccupati. Tale adempimento non è richiesto se si tratta di

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

richieste nominative per lavoro stagionale ai sensi dell'art. 24 del Testo Unico, così come quando si tratta di casi particolari di ingresso, ad eccezione degli interpreti e degli infermieri, ai sensi dell'art. 27 del Testo Unico <sup>(69)</sup>.

Qualora emergano disponibilità, il Centro per l'impiego ne dà notizia allo Sportello unico ed al datore di lavoro interessato, il quale però potrà comunque confermare la volontà di assumere lo straniero, anziché i disoccupati già disponibili sul territorio nazionale. Questa, in effetti, appare un'incongruenza rispetto allo scopo della norma, di limitare il ricorso alla manodopera straniera ai soli casi di concreta necessità, ed anche rispetto alle legittime aspettative dei disoccupati disponibili inutilmente illusi e poi delusi <sup>(70)</sup>.

In caso di certificazione negativa, la circolare ministeriale rammenta che la richiesta resta ugualmente sospesa in attesa di conferma da parte del datore di lavoro, entro il brevissimo termine di quattro giorni, benché non siano chiare le conseguenze di un eventuale ritardo, non essendo emerse altre disponibilità <sup>(71)</sup>.

Decorsi venti giorni senza alcun riscontro da parte del Centro per l'impiego, il procedimento prosegue in ogni caso con il rilascio del nulla-osta <sup>(72)</sup>.

#### *g) Il rilascio del nulla-osta al lavoro subordinato*

Qualora non vi siano ragioni per rigettare la domanda, lo Sportello Unico convoca il datore di lavoro con lettera raccomandata spedita tramite il sistema telematico da Poste Italiane s.p.a., per il rilascio del nulla-osta al lavoro e la sottoscrizione, autenticata da un funzionario, del contratto di soggiorno (mod. P).

Il contratto di soggiorno, sottoscritto dal solo datore di lavoro, è trattenuto presso lo Sportello unico in attesa di essere perfezionato con la firma del lavoratore straniero, dopo il suo ingresso in Italia.

In tale occasione al datore di lavoro verrà fornito anche il numero telefonico da comunicare al lavoratore per fissare il successivo appuntamento per il rilascio

---

<sup>69</sup> Art. 40 del Regolamento, D.P.R. n. 394/1999.

<sup>70</sup> Art. 30-quinquies del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>71</sup> Art. 30-sexies del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

del permesso di soggiorno ed la contestuale sottoscrizione del contratto di soggiorno anche da parte del lavoratore straniero.

Infine, a richiesta del datore di lavoro, che abbia barrato la casella appositamente predisposta sul modello di istanza, lo Sportello unico trasmetterà il provvedimento e la domanda alla Ambasciata o Consolato competente per il rilascio del visto d'ingresso al lavoratore straniero, sempre per via telematica, altrimenti vi provvederà lo stesso datore di lavoro interessato <sup>(73)</sup>.

Tenuto conto della mole di adempimenti e dell'obbligo di presentare le istanze tutte a partire dallo stesso giorno, francamente pare difficile credere che l'intera procedura di rilascio del nulla-osta possa concludersi nel termine di legge di quaranta giorni dalla presentazione dell'istanza <sup>(74)</sup>.

#### *h) L'ingresso del lavoratore straniero in Italia*

Entro i successivi sei mesi di validità del nulla-osta <sup>(75)</sup>, il lavoratore deve richiedere il visto d'ingresso per motivi di lavoro al Consolato italiano nel suo Paese di residenza, che contestualmente provvede alla consegna della proposta di contratto di soggiorno allegata dal datore di lavoro all'istanza di nulla-osta e ad informare lo straniero dell'obbligo di presentarsi allo Sportello unico per l'immigrazione entro otto giorni dall'ingresso in Italia <sup>(76)</sup>.

Entro tale termine, utilizzando il numero telefonico precedentemente fornito, deve essere richiesto un appuntamento presso lo Sportello unico, che ne dà conferma scritta con apposita lettera di convocazione, anche via fax o e-mail <sup>(77)</sup>, nella quale è riportata la documentazione da presentare ai fini del rilascio del permesso di soggiorno (originale e copia integrale del passaporto, recante il visto d'ingresso, quattro fotografie ed una marca da bollo).

---

<sup>72</sup> Art. 22, 4° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>73</sup> Art. 31, 6° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>74</sup> Art. 22, 5° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>75</sup> Art. 22, 5° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>76</sup> Art. 31, 8° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>77</sup> Min. Interno 30/05/2005 n. 3.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

Presentandosi nel giorno stabilito, lo straniero sottoscrive il contratto di soggiorno e la richiesta del permesso di soggiorno predisposta dall'ufficio, da integrare con le sole indicazioni relative alla frontiera di ingresso, ricevendo il certificato di attribuzione del codice fiscale, la ricevuta della domanda di permesso di soggiorno e due copie del contratto di soggiorno, di cui una da consegnare al datore di lavoro per la successiva assunzione <sup>(78)</sup>.

Da ultimo, la Questura comunica all'interessato la data di convocazione per i rilievi fotodattiloscopici e la consegna del permesso di soggiorno.

## **7. La conversione del permesso di soggiorno per studio o formazione professionale in permesso per lavoro subordinato o autonomo**

### *a) Lavoro subordinato*

A norma dell'articolo 14, 6° comma, del Regolamento, lo straniero titolare di un permesso di soggiorno per studio o formazione professionale, può richiedere la conversione di tale titolo in permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nei limiti delle quote disponibili, inoltrando allo Sportello unico un'apposita istanza redatta sulla modulistica scaricabile da internet (mod. 'V'), corredata del contratto sottoscritto con il datore di lavoro (mod. 'Q'), mediante semplice raccomandata con avviso di ricevimento.

Lo Sportello unico per l'immigrazione invia la richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro, la quale provvede ad effettuare la verifica e ne comunica l'esito allo stesso Sportello, che ove l'esito sia negativo provvede a notificare il rigetto dell'istanza, mentre in caso di esito positivo provvede a convocare lo studente per la sottoscrizione da parte sua del contratto di soggiorno e la contestuale richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. la Questura provvederà infine a convocare lo studente per il fotosegnalamento e la consegna del permesso di soggiorno presso lo Sportello.

La verifica della disponibilità di quote non è necessaria nel caso di richieste

---

<sup>78</sup> Art. 35 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

di conversione da parte di studenti stranieri già regolarmente soggiornanti al raggiungimento della maggiore età o che abbiano conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica. In tal caso il numero delle conversioni concesse verrà decurtato dalle quote d'ingresso definite per l'anno successivo <sup>(79)</sup>.

Gli aventi diritto devono compilare l'istanza di conversione utilizzando lo specifico modello 'V2' disponibile sul sito internet del Ministero dell'Interno.

*b) Lavoro autonomo*

A norma dell'articolo 39, 9° comma, del Regolamento, lo straniero titolare di un permesso di soggiorno per studio o formazione professionale può chiedere la conversione di tale titolo in permesso di soggiorno per lavoro autonomo, nei limiti delle quote disponibili, inviando allo Sportello unico per l'immigrazione, a mezzo posta raccomandata con avviso di ricevimento, la domanda di certificazione della sussistenza dei presupposti previsti dall'articolo 6 del Testo Unico, redatta sull'apposita modulistica (mod. Z).

Lo Sportello invia la richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro per la verifica della disponibilità di quote d'ingresso per lavoro autonomo ed in caso di esito positivo della verifica, convoca lo straniero per il rilascio della certificazione e la sottoscrizione della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro autonomo che sarà rilasciato nel giorno stabilito da una successiva comunicazione della Questura.

Si segnala, però, che il rilascio del permesso di soggiorno richiede la verifica dei relativi presupposti di legge e pertanto è opportuno che nella lettera di convocazione presso lo Sportello unico per l'immigrazione sia specificata la documentazione da presentare a questi fini <sup>(80)</sup>:

1) nulla-osta dell'autorità competente per l'eventuale autorizzazione o licenza o iscrizione in registri o albi o simili adempimenti amministrativi necessari per lo svolgimento dell'attività;

---

<sup>79</sup> Art. 14, 5° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>80</sup> Art. 26, commi 2 e 3, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

- 2) attestazione da parte della Camera di Commercio dei parametri economici di riferimento riguardanti la disponibilità delle risorse finanziarie occorrenti per l'esercizio dell'attività;
- 3) documentazione attestante la disponibilità di risorse adeguate ad intraprendere l'attività e comunque di una somma non inferiore alla *"capitalizzazione su base annua di un importo mensile pari all'assegno sociale"*
- 4) disponibilità di un alloggio adeguato.

## **8. Il nulla-osta al lavoro nei casi particolari di ingresso "fuori quota"**

La circolare spende solo alcune parole sui casi particolari di ingresso "fuori-quota" ai sensi dell'art. 27 del Testo Unico, che forse meriterebbero invece un maggiore approfondimento, per dire che in questi casi non è prevista la lettura ottica delle istanze da parte delle Poste Italiane s.p.a. e pertanto continuano ad essere utilizzabili i modelli scaricabili da internet (modelli dalla "D" alla "O").

Le domande "fuori-quota" possono essere presentate in qualsiasi momento, senza attendere la pubblicazione del decreto sui flussi migratori, da qualsiasi ufficio postale, con una semplice raccomandata con avviso di ricevimento, non avendo alcuna rilevanza lo stretto ordine cronologico di spedizione.

Il nulla-osta al lavoro "fuori quota" viene rilasciato senza effettuare la preventiva ricerca di lavoratori disponibili da parte del Centro per l'impiego, con le sole eccezioni degli interpreti e degli infermieri <sup>(81)</sup>, e deve essere utilizzato nel più breve termine di 120 giorni <sup>(82)</sup>

Di regola, ad eccezione del personale universitario ed infermieristico, ha una durata limitata al tempo strettamente corrispondente alle documentate necessità <sup>(83)</sup> e non consente l'assunzione per altri datori di lavoro, diversi da quello originariamente autorizzato, ancora una volta con alcune eccezioni espressamente previste per i domestici al seguito, gli interpreti e gli infermieri,

---

<sup>81</sup> Art. 40, 1° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>82</sup> Art. 40, 3° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>83</sup> Art. 40, 2° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

che possono instaurare nuovi rapporti di lavoro, con la stessa qualifica di assunzione <sup>(84)</sup>.

Per quanto non diversamente disciplinato, si applica l'ordinaria procedura di ingresso per lavoro subordinato. Non pare superfluo, a questo punto, riepilogare quali sono i casi particolari di ingresso previsti dall'articolo 27 del Testo Unico:

- e) *Dirigenti e personale altamente specializzato* (mod. 'D') con esperienza di almeno sei mesi nel settore, distaccati da società aventi sede o filiale o perlomeno un ufficio di rappresentanza in Italia, purché in quest'ultimo caso la società estera abbia la propria sede principale in un Paese membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, per un periodo non superiore a cinque anni, incluse le eventuali proroghe, al termine del quale è possibile anche procedere all'assunzione a tempo indeterminato <sup>(85)</sup>;
- f) *Lettori universitari di scambio o di madre lingua* (mod. 'E') a richiesta dell'università o dell'istituto di istruzione superiore o di ricerca, pubblico o privato, che ne attesti la professionalità necessaria <sup>(86)</sup>;
- g) *Professori e ricercatori universitari* (mod. 'F') a richiesta dell'università o dell'istituto di istruzione superiore o di ricerca, pubblico o privato, che ne attesti la professionalità necessaria <sup>(87)</sup>;
- h) *Traduttori e interpreti* (mod. 'G') in possesso di un titolo di studio o di un attestato professionale specifico per le lingue richieste (di cui presumibilmente, ma non necessariamente, una sarà l'Italiano) rilasciati da una scuola statale o da un ente pubblico o da un istituto paritario riconosciuto dalla legislazione vigente nel luogo dove esso è stato rilasciato <sup>(88)</sup>.
- i) *Domestici al seguito* (mod. 'H') di cittadini italiani o della U.E. residenti all'estero, che si trasferiscono in Italia, assunti a tempo pieno da almeno un

---

<sup>84</sup> Art. 40, 23° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

<sup>85</sup> Art. 27, lett. a), del Testo Unico ed art. 40, 5° comma, del Regolamento.

<sup>86</sup> Art. 27, lett. b) e c), del Testo Unico ed art. 40, 6° comma, del Regolamento.

<sup>87</sup> Art. 27, lett. b) e c), del Testo Unico ed art. 40, 6° comma, del Regolamento.

<sup>88</sup> Art. 27, lett. d), del Testo Unico ed art. 40, 7° comma, del Regolamento.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

anno, con contratto autenticato dall'Ambasciata o Consolato italiano <sup>(89)</sup>;

- j) *Formazione professionale*, presso datori di lavoro italiani, a completamento di un corso di formazione professionale, nei limiti di un apposito contingente, su richiesta dello stesso soggetto abilitato a proporre e curare lo svolgimento del corso e del tirocinio di formazione professionale ai sensi del D.M. Lavoro 25/03/1998 n. 142 (*tipologia 'a'*) oppure per progetti formativi richiesti dalla stessa organizzazione da cui dipendono i lavoratori stranieri temporaneamente trasferiti o distaccati ed approvati dalla Regione (*tipologia 'b'*) utilizzando solo in quest'ultimo caso la modulistica (mod. 'I') scaricabile da internet <sup>(90)</sup>;
- k) *lavorazioni particolari e limitate nel tempo* (mod. 'L') che richiedano un numero limitato di lavoratori con esperienze e competenze specifiche, riconducibili ad un inquadramento contrattuale non inferiore a quello dei lavoratori specializzati (mod. L, nota 12), distaccati da organizzazioni o operanti nel territorio italiano, con proprie sedi, filiali o rappresentanze <sup>(91)</sup>;
- l) *Lavoratori marittimi* dipendenti da società straniere appaltatrici dell'armatore, chiamati all'imbarco su navi su navi italiane da crociera per svolgervi servizi complementari, per i quali si osservano le disposizioni specifiche che disciplinano la materia e non occorre alcun nulla-osta al lavoro rilasciato dallo Sportello unico per l'immigrazione. I relativi visti d'ingresso consentono la permanenza a bordo della nave all'interno delle acque territoriali italiane e nei porti nazionali, mentre in caso di sbarco occorre osservare le ordinarie disposizioni in materia di permesso di soggiorno ed eventualmente farne richiesta al Questore <sup>(92)</sup>;
- m) *Contratti di appalto stipulati con ditte estere* (mod. 'M') per l'esecuzione dell'opera o del un servizio nel territorio italiano <sup>(93)</sup>, a condizione che sia

---

<sup>89</sup> Art. 27, lett. e), del Testo Unico ed art. 40, 8° comma, del Regolamento.

<sup>90</sup> Art. 27, lett. f), del Testo Unico ed art. 40, 9° e 10° comma, del Regolamento.

<sup>91</sup> Art. 27, lett. g), del Testo Unico ed art. 40, 11° comma, del Regolamento.

<sup>92</sup> Art. 27, lett. h), del Testo Unico ed art. 40, 12° comma, del Regolamento.

<sup>93</sup> Art. 27, lett. i), del Testo Unico ed art. 40, 13° comma, del Regolamento.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

documentata la genuinità del contratto d'appalto, la predisposizione del piano operativo per la sicurezza e l'informativa data alle organizzazioni sindacali (nota 11), nonché la regolarità dei rapporti di lavoro intercorrenti con i lavoratori stranieri (nota 10), ai quali deve essere assicurato un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani<sup>(94)</sup> con obbligazione solidale anche del committente fino ad un anno dal termine dei lavori<sup>(95)</sup>.

- l) lavoratori occupati presso circhi o spettacoli viaggianti;*
- m) artisti e tecnici di spettacoli lirici, teatrali, concertistici o di balletto;*
- n) ballerini, artisti e musicisti presso locali di intrattenimento;*
- o) artisti impiegati da enti musicali, teatrali o cinematografici o da imprese radiofoniche o televisive o da enti pubblici nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche.*

Per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 27, lettere l), m), n), o), il nulla-osta al lavoro non è rilasciato dallo Sportello unico, bensì dagli appostiti Uffici per il collocamento nello spettacolo di Roma, presso la Direzione Generale per il Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro, e Palermo<sup>(96)</sup>. Secondo le ultime istruzioni ministeriali, comunque, le fasi finali della procedura, relative alla sottoscrizione del contratto di soggiorno ed al rilascio del permesso di soggiorno, devono svolgersi ugualmente presso lo Sportello unico competente per il luogo dove ha sede l'impresario (mod. 'P').

*p) atleti professionisti*, per i quali non occorre il nulla-osta al lavoro dello Sportello unico per l'immigrazione, ma una speciale dichiarazione di assenso del CONI<sup>(97)</sup>, ferma restando la necessità di concludere l'iter amministrativo con le fasi finali della sottoscrizione del contratto di soggiorno e del rilascio del permesso di soggiorno lo Sportello unico del luogo dove ha sede la società sportiva (mod. 'P').

---

<sup>94</sup> Art. 3 del D.Lgs. n. 72/2000.

<sup>95</sup> Art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003.

<sup>96</sup> Art. 27, lett. l)-m)-n)-o), del Testo Unico ed art. 40, 14° e 15° comma, del Regolamento.

<sup>97</sup> Art. 27, lett. p), del Testo Unico ed art. 40, commi 16, 17 e 18, del Regolamento.

(\*) *Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

- q) *giornalisti stranieri*, corrispondenti ufficialmente accreditati in Italia e dipendenti di organi di stampa quotidiani o periodici ovvero di emittenti radiofoniche o televisive straniere, per i quali non è richiesto il nulla-osta al lavoro e neppure la stipula del contratto di soggiorno, come confermano le ultime istruzioni ministeriali <sup>(98)</sup>.
- r) *mobilità giovanile nell'ambito degli accordi internazionali* in virtù dei quali possono essere rilasciati ai giovani stranieri degli speciali nulla-osta al lavoro della durata massima di un anno, nei limiti numerici eventualmente previsti dai predetti accordi, per svolgere attività di ricerca ovvero un lavoro occasionale nell'ambito di programmi di scambi di giovani o di mobilità di giovani.

Le persone collocate “*alla pari*” al di fuori di programmi di scambio o di mobilità di giovani, possono ottenere il nulla-osta per un periodo comunque non superiore a tre mesi.

Agli stranieri che giungono con un visto d'ingresso per “*vacanza-lavoro*”, nel quadro di accordi internazionali, il nulla-osta può essere rilasciato dallo Sportello unico per l'immigrazione anche dopo l'ingresso in Italia, a richiesta del datore di lavoro, per un periodo non superiore a tre mesi con lo stesso datore di lavoro e complessivamente non superiore a sei mesi <sup>(99)</sup>.

*rbis) infermieri professionali* (mod. ‘O’) assunti alle dipendenze di strutture sanitarie pubbliche o private ovvero da agenzie per il lavoro che abbiano in corso un contratto di somministrazione di lavoro con una struttura sanitaria o anche da cooperative che gestiscano in appalto una struttura sanitaria o un suo reparto o servizio <sup>(100)</sup>;

s) *personale delle rappresentanze diplomatiche e degli enti internazionali*, per il quale non occorre alcun nulla-osta al lavoro e neppure la stipula del contratto di soggiorno presso lo Sportello unico per l'immigrazione <sup>(101)</sup>;

---

<sup>98</sup> Art. 27, lett. q), del Testo Unico ed art. 40, 19° comma, del Regolamento.

<sup>99</sup> Art. 27, lett. r), del Testo Unico ed art. 40, 20° comma, del Regolamento.

<sup>100</sup> Art. 27, lett. r-bis), del Testo Unico ed art. 40, 21° comma, del Regolamento.

<sup>101</sup> Art. 27, 4° comma, del Testo Unico ed art. 40, 19° comma, del Regolamento.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

t) *lavoratori degli Stati frontalieri non appartenenti alla U.E., il cui ingresso in Italia, senza necessità del nulla-osta al lavoro, è disciplinato dalle disposizioni particolari previste negli accordi internazionali in vigore, ad esempio, con la Svizzera, la Slovenia, San Marino e Città del Vaticano* <sup>(102)</sup>

## **9. Il nulla-osta al ricongiungimento familiare**

Il nulla-osta al ricongiungimento familiare può essere richiesto dagli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, in possesso di un permesso di soggiorno di durata non inferiore ad un anno, per lavoro subordinato, autonomo, asilo, studio o motivi religiosi o anche per motivi familiari <sup>(103)</sup>.

La richiesta di ricongiungimento può riguardare i seguenti familiari ancora residenti all'estero:

- a) il coniuge non legalmente separato;
- b) i figli minori a carico (anche adottati, affiliati o soggetti a tutela)
- c) i figli maggiorenni a carico totalmente invalidi
- d) i genitori a carico, qualora non abbiano altri figli nel paese d'origine o di provenienza ovvero qualora abbiano superato i sessantacinque anni e gli altri figli non siano in grado di provvedere al loro mantenimento per documentati gravi motivi di salute (art. 6 del Regolamento).

In proposito è bene rammentare che la documentazione estera non può essere sostituita dall'autocertificazione dell'interessato e deve essere tradotta e legalizzata dalle autorità consolari italiane nel paese di provenienza <sup>(104)</sup>, con l'apposizione della specifica dicitura "valido ai fini del ricongiungimento familiare" <sup>(105)</sup>.

Ove manchi un'autorità riconosciuta ed affidabile, come tale rilevata anche in sede di cooperazione consolare Schengen ai sensi della decisione del Consiglio Europeo del 22/12/2003, le rappresentanze diplomatiche o consolari italiane

---

<sup>102</sup> Art. 27, 5° comma, del Testo Unico D.Lgs. n. 286/1998.

<sup>103</sup> Min. Interno, 25/10/2005, prot. n. 2464/2.2.

<sup>104</sup> Art. 2 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

provvedono al rilascio di certificazioni, sulla base delle verifiche ritenute necessarie, effettuate a spese dell'interessato <sup>(106)</sup>.

In attesa della definizione della modulistica predisposta per la lettura ottica, la richiesta di nulla-osta al ricongiungimento familiare va redatta utilizzando la modulistica reperibile su internet (mod. S) ed inoltrata mediante semplice raccomandata con avviso di ricevimento allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente per il luogo di dimora del richiedente.

Acquisita l'istanza, l'ufficio ne verifica la regolarità formale e la completezza e provvede a convocare lo straniero per la presentazione della documentazione richiesta dall'art. 6 del Regolamento al fine di dimostrare:

- Il possesso di un permesso di soggiorno della durata di almeno un anno per motivi di lavoro subordinato, lavoro autonomo, asilo, studio o motivi religiosi (e per motivi umanitari?);
- La sussistenza dei rapporti di parentela e delle eventuali condizioni di salute e di reddito richieste per il ricongiungimento familiare;
- La disponibilità di un alloggio che rientri nei parametri minimi previsti per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica ovvero, nel caso del ricongiungimento di un figlio di età inferiore ai 14 anni, del consenso del titolare dell'alloggio nel quale dimorerà;
- La disponibilità da parte del nucleo familiare, compresi quindi i familiari conviventi con il richiedenti, di un reddito annuo derivante da fonti lecite non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale, se si chiede il ricongiungimento di un solo familiare, mentre se si chiede il ricongiungimento di due o tre familiari, non inferiore al doppio dell'importo dell'assegno sociale o al triplo, se si chiede il ricongiungimento di più di tre familiari.

Tutta la documentazione dev'essere presentata in duplice copia, di cui una sarà restituita all'interessato per ricevuta con apposto il timbro datario dell'ufficio e la sigla dell'addetto alla ricezione sulla copia della domanda e di tutta la

---

<sup>105</sup> Min. Interno, 13/06/2005, prot. n. 1472/2.1.7.

<sup>106</sup> Art. 2 del Regolamento D.P.R. n. 394/1999 ed art. 49 del D.P.R. n. 200/1967.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

documentazione allegata, ai fini del rispetto del termine di novanta giorni per la conclusione del procedimento, decorso il quale, l'istanza si intende comunque accolta e la copia timbrata e siglata dall'addetto dello Sportello unico potrà essere presentata all'autorità consolare competente per il rilascio del visto d'ingresso per motivi familiari (art. 6, 5° comma, del regolamento).

Acquisita la documentazione, lo Sportello unico acquisisce in via telematica il parere di competenza della Questura e il rilascio del codice fiscale provvisorio per lo straniero, salvo che questi non ne sia già in possesso, alla Agenzia delle Entrate.

Quindi il richiedente viene convocato a mezzo fax, posta elettronica o posta ordinaria, per il rilascio del nulla-osta al ricongiungimento familiare o per la notifica dell'eventuale provvedimento motivato di rigetto. Assieme al nulla-osta viene fornito altresì il numero telefonico da contattare per concordare la successiva data di convocazione del familiare, entro otto giorni dopo il suo ingresso in Italia.

Il rilascio del nulla-osta viene comunicato per via telematica anche alla autorità consolare competente per il rilascio del visto d'ingresso, che sempre per via telematica comunica allo Sportello unico l'avvenuto rilascio del visto d'ingresso ovvero il suo diniego, entro il termine di legge di trenta giorni dalla richiesta dell'interessato (<sup>107</sup>).

L'autorità consolare provvede anche ad avvertire lo straniero dell'obbligo di presentarsi allo Sportello unico entro otto giorni dall'ingresso in Italia, o meglio, come pare di desumere dalle istruzioni ministeriali, di contattare entro tale termine l'ufficio per fissare la data della successiva convocazione.

Lo Sportello unico per l'immigrazione deve poi dare conferma della data di convocazione con lettera scritta, nella quale devono essere riportati anche i documenti necessari ai fini della richiesta del permesso di soggiorno (passaporto recante il visto d'ingresso, in originale, copia integrale del passaporto, quattro fotografie ed una marca da bollo).

Il giorno stabilito, al cittadino straniero sottoscrive la richiesta di permesso

---

<sup>107</sup> Art. 6, 5° comma, del Regolamento D.P.R. n. 394/1999.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

di soggiorno già predisposta dall'ufficio, da integrare con i soli dati relativi alla frontiera di arrivo, e ritira la ricevuta attestante la presentazione della domanda ed il certificato di attribuzione del codice fiscale.

La Questura provvederà poi alla successiva convocazione per i rilievi fotodattiloscopici e la consegna del permesso di soggiorno.

Alle stesse condizioni, lo straniero può ottenere l'ingresso al suo seguito dei familiari di cui è possibile ottenere il ricongiungimento familiare, utilizzando la specifica modulistica disponibile su sito internet del Ministero (mod. 'T') ed integrando la documentazione ordinariamente richiesta con :

- Procura debitamente tradotta e legalizzata dall'autorità consolare;
- Fotocopia di un documento di riconoscimento del delegato.

I provvedimenti adottati dello Sportello Unico per l'Immigrazione hanno carattere definitivo e sono impugnabili con ricorso al T.A.R. o con ricorso straordinario al Presidente della Repubblica ovvero, se si tratta di dinieghi al ricongiungimento familiare, al Tribunale del luogo di dimora dello straniero in composizione monocratica a norma dell'art. 30, 6° comma, del Testo Unico.

Da ultimo, si rammenta che l'applicazione delle nuove disposizioni sullo Sportello unico per l'immigrazione nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano richiede apposite norme di attuazione e di raccordo con i competenti uffici regionali e provinciali

Modena. li 15/03/2006

Alessandro Millo

*a cura di  
Alessandro Millo*

# **L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI dopo la riforma “ Bossi-Fini ”**

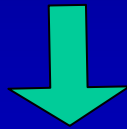
*Il nuovo Testo Unico sull'immigrazione D.Lgs. N. 286/1998  
ed il nuovo Regolamento di attuazione D.P.R. n. 394/1999*

*( modificato dal D.P.R. n. 334/2004 in vigore dal 26 ottobre 2004 )*

# IL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA

Salve alcune **eccezioni** espressamente previste dalla legge , es:

- Autocertificazioni non verificabili presso autorità italiane (art. 2 Reg.)
- Assegno sociale e provvidenze economiche (art. 80, 19°, L. 388/2000)



Ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti ed alle loro famiglie è garantita la **parità di trattamento** e la piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani



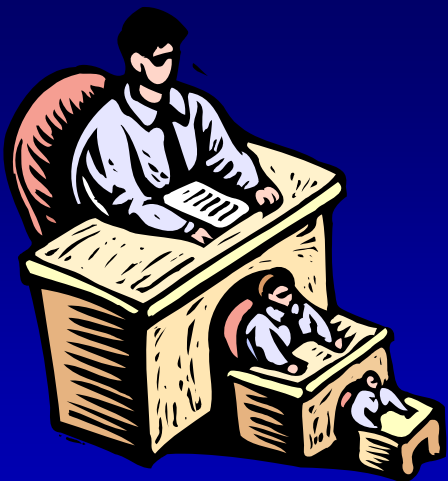
Assunzione di uno straniero  
**Privo del permesso di soggiorno:**

Nulla-osta al lavoro da parte dello  
**Sportello unico per l'imm.**  
Nell'ambito delle quote d'ingresso



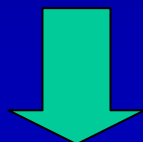
Assunzione di uno straniero  
**Munito del permesso di soggiorno:**

Assunzione regolare previo  
**Contratto di soggiorno**  
e comunicazioni Questura e Pref.



# LO SPORTELLLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE

E' il nuovo ufficio responsabile di tutto il procedimento di immigrazione, che riunisce le competenze attribuite in precedenza a D.P.L. e Questura in materia di:



**NULLA OSTA AL RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE**

**NULLA OSTA AL LAVORO SUBORDINATO**

**STIPULA DEL PRIMO CONTRATTO DI SOGGIORNO**

**INVIO DEI SUCCESSIVI CONTRATTI DI SOGGIORNO**

stipulati fra le parti, ad ogni assunzione di uno straniero in possesso del permesso per lavoro subordinato

**COMUNICAZIONE DELLE VARIAZIONI** del rapporto di lavoro ed in particolare la data di inizio e di cessazione o il trasferimento di sede

# IL CONTRATTO DI SOGGIORNO

Con il contratto di soggiorno il datore di lavoro assicura:

- a) un'**offerta di lavoro** nel rispetto dei CCNL  
(min. 20 h/sett.)
- b) un **alloggio idoneo** per il lavoratore  
(max 1/3 retrib.)
- c) l'impegno, nei confronti dello Stato, al pagamento delle **spese di viaggio** per il rientro in patria
- d) l'impegno a **comunicare entro 5 gg.** allo Sportello Unico ogni variazione del rapporto di lavoro (inizio, fine, luogo)





# LA GARANZIA DELL'ALLOGGIO

La prassi ammette la possibilità che l'alloggio garantito dal datore di lavoro, possa essere già di proprietà dello straniero o a lui fornito da un terzo in locazione o in uso anche gratuito ...

**Il datore di lavoro che lo garantisce è responsabile ...**

- ... penalmente per il reato di false dichiarazioni soltanto se **dolose**
- ... per la mancata comunicazione delle **variazioni del rapporto di lavoro** (inizio, fine, trasferimenti) con la sanzione amm. da 500 a 2500 €.
- ... civilmente nei confronti del lavoratore (per l'alloggio)  
e dello Stato (per le spese del viaggio di rientro)

# QUANDO VA STIPULATO?

Il contratto di soggiorno costituisce il presupposto per il rilascio ed il rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato e pertanto

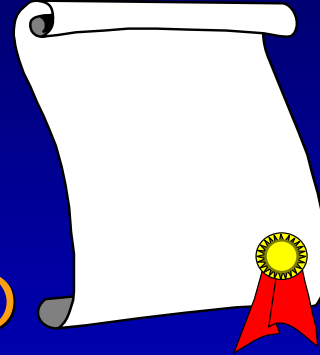
## va stipulato :

- 1) All'atto dell'assunzione di un lavoratore straniero **privo del permesso** di soggiorno, quindi ancora residente all'estero, ai fini della procedura di rilascio del permesso di soggiorno, presso lo Sportello Unico

## ma anche :

- 2) All'atto di ogni successiva assunzione di uno straniero che sia già **in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato**, ai fini del successivo rinnovo ed in tal caso viene stipulato fra le parti e semplicemente trasmesso allo Sportello Unico per raccomandata A.R. entro 5 gg.

# I PERMESSI DI SOGGIORNO che consentono l'assunzione:



Permesso per lavoro subordinato o attesa occupazione

Permesso per lavoro stagionale (solo aziende stagionali)

Permesso per lavoro autonomo

Permesso per ricongiungimento familiare, affidamento

Permesso per motivi umanitari, asilo, attesa cittadinanza

Permesso per motivi di studio o formazione (20 h/sett)

Carta di soggiorno a tempo indeterminato

**NO**: turismo, salute,  
fuori quota (salvo infermieri, interpreti, domestici al seguito)

# ADEMPIMENTI

- Verifica del permesso di soggiorno
- Stipula del contratto di soggiorno (se prescritta)
- Lettera di assunzione ed adempimenti conseguenti
- comunicazione autorità pubblica sicurezza **entro 48 h**
- Trasmissione del contratto di soggiorno al S.U.I. **entro 5 gg.**
- Comunicazione delle variazioni **entro 5 gg.**

*a cura di  
Alessandro Millo*

# **L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI dopo la riforma “ Bossi-Fini ”**

*Il nuovo Testo Unico sull'immigrazione D.Lgs. N. 286/1998  
ed il nuovo Regolamento di attuazione D.P.R. n. 394/1999*

*( modificato dal D.P.R. n. 334/2004 in vigore dal 26 ottobre 2004 )*