



**Direzione Centrale per la Tutela, la
Vigilanza e la Sicurezza del Lavoro**

Agli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro

OGGETTO: Decreto-legge 10 marzo 2023 n. 20 – Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare.
– *Misure per la semplificazione e accelerazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro.*

Nella Gazzetta Ufficiale n. 59 del 10 marzo 2023 è stato pubblicato il decreto-legge n. 20, recante “*Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare*”, che introduce misure volte a semplificare e ad accelerare la programmazione dei flussi e le procedure di rilascio del nulla osta al lavoro.

Programmazione dei flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri.

Riguardo alla programmazione dei flussi di ingresso, l’art. 1 del D.L. n. 20/2023 stabilisce che le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale e per lavoro autonomo, sono definite, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, **per il triennio 2023-2025** e non più annualmente consentendo, qualora se ne ravvisi l’opportunità, l’adozione di ulteriori decreti durante il triennio.

Il rinnovo della domanda non deve essere accompagnato dalla documentazione richiesta se la stessa è già stata regolarmente presentata in sede di prima istanza.

Il nuovo decreto, con l’introduzione dell’art. 5, consentirà poi ai datori di lavoro che hanno presentato domanda di assegnazione dei lavoratori agricoli ma che non sono rientrati nelle quote, di **ottenere con priorità**, nei successivi decreti flussi del triennio, l’assegnazione dei lavoratori richiesti, senza necessità di ripresentare tutta la documentazione.

Semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro e soggetti cui sono demandate le verifiche.

La disposizione dell’art. 2 del D.L., nel modificare gli art. 22 e 24 del decreto-legislativo 25

luglio 1998, n. 286, inserisce nel corpo del T.U. Immigrazione, rendendola strutturale, la procedura semplificata introdotta dall'art. 44 del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122.

In particolare, con l'introduzione dell'art. **24 bis al T.U. Immigrazione**, si prevede che la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate di cui all'art. 30 bis, comma 8, del D.P.R. n. 394/1998 è demandata ai professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979 e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

Quanto sopra in relazione agli ingressi previsti dai decreti di cui all'art. 3, comma 4, superando in tal modo il precedente riferimento temporale limitato alle annualità 2021, 2022 e 2023.

Capacità economica del datore di lavoro.

Sul punto della "capacità economica", la Circolare INL n. 3 del 5 luglio 2022 ha richiamato l'art. 9 D.M. 27/05/2020 con il quale sono stati definiti i requisiti reddituali che il datore di lavoro (che sia persona fisica, ente o società) è tenuto a dimostrare al fine di poter assumere il/i cittadino/i straniero/i non appartenente/i all'U.E. fornendo, a tal fine, criteri specifici e dettagliati per specifiche casistiche e settori produttivi. Infatti, il comma 1 dell'art. 9 del D.M. in questione, in caso di presentazione di una sola istanza, fissa una soglia minima di € 30.000,00 di reddito imponibile o di fatturato, quali risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente; mentre, nel delineare una possibile concomitanza di istanze plurime, prevede il giudizio sulla "congruità della capacità economica in rapporto al numero delle istanze", fornendo altresì criteri specifici e dettagliati per specifiche casistiche e settori.

Per il settore del lavoro domestico o di assistenza alla persona, il reddito imponibile del datore di lavoro con nucleo familiare composto solo dalla sua persona non può essere inferiore a € 20.000,00 annui, limite che sale a € 27.000,00, nel caso in cui la famiglia anagrafica del datore di lavoro sia composta da più familiari conviventi.

Possono concorrere nella formazione del requisito reddituale del datore di lavoro sia il reddito del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, anche se non conviventi, sia eventuali redditi esenti certificati (come, ad esempio, l'assegno di invalidità).

La verifica dei requisiti reddituali, non si applica al datore di lavoro affetto da patologie o disabilità che ne limitino l'autosufficienza e che abbia presentato l'istanza per un lavoratore straniero addetto alla sua assistenza.

Per gli altri comparti lavorativi il reddito imponibile, in caso di persona fisica/Impresa Individuale o il fatturato, in caso enti e società, non può essere inferiore a € 30.000,00 annui.

In particolare, nel caso di impresa agricola, la capacità economica potrà essere valutata prendendo in considerazione anche indicatori ulteriori rispetto al fatturato, quali quelli ricavabili dalla dichiarazione IVA, prendendo in considerazione il volume d'affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione Irap e i contributi comunitari documentati dagli organismi erogatori.

Verifica della congruità del numero di richieste presentate.

Il comma 2 della disposizione citata stabilisce i criteri in base ai quali i professionisti e le organizzazioni datoriali saranno tenute ad effettuare le verifiche di congruità (capacità patrimoniale, equilibrio economico-finanziario, fatturato, numero dei dipendenti, ivi compresi quelli già richiesti ai sensi del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e tipo di attività svolta dall'impresa).

In ordine alla valutazione della capacità economica dell'impresa in caso di richieste plurime di assunzione, ai sensi del comma 4 dell'art. 9 D.M. 27.05.2020, deve confermarsi l'esclusione di meccanismi di sommatoria del fatturato/reddito imponibile di 30.000 euro annui.

La disciplina in questione, da un lato, pone una soglia minima per la presentazione di una sola istanza nei settori di cui trattasi (30.000,00 euro), dall'altro, non prevede che detta soglia minima debba essere automaticamente moltiplicata per il numero dei lavoratori da assumere ponendo in risalto il giudizio sulla congruità della capacità economica del datore di lavoro in rapporto al numero di richieste presentate, e quindi la verifica sulla loro accoglibilità.

La verifica di congruità deve necessariamente sostanziarsi in una valutazione fondata sull'analisi della capacità economica e delle esigenze dell'impresa, anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili.

Sul punto, infatti, la giurisprudenza amministrativa valorizza la necessità dell'acquisizione di analitica e documentata relazione concernente l'andamento economico-finanziario ed occupazionale dell'azienda nel tempo, l'indicazione dell'inquadramento contrattuale, delle ore lavorate e dei redditi percepiti ed il connesso assolvimento degli oneri previdenziali ed assistenziali da parte dell'azienda, la condizione di integrazione sociale ed economica dei lavoratori e le loro attuali prospettive di inserimento lavorativo.

Nel caso in cui il medesimo datore di lavoro presenti più richieste di autorizzazione all'ingresso, quindi, la congruità del numero delle richieste presentate in relazione alla sua capacità economica andrà di volta in volta valutata, non essendo riconducibile a quote reddituali prefissate o ad altri automatismi e il datore di lavoro dovrà essere in possesso, in alternativa, di tali requisiti reddituali:

- a) fatturato al netto degli acquisti superiore ad € 30.000 e comunque, sufficiente a coprire il costo di tutti i dipendenti in forza, compresi i lavoratori stranieri a cui si riferiscono le istanze;
- b) reddito imponibile superiore ad € 30.000 e comunque, sufficiente a coprire il costo del lavoro di tutti i lavoratori in forza, compresi i lavoratori stranieri a cui si riferiscono le istanze. Il costo del lavoro deve essere determinato con riferimento alla retribuzione lorda spettante al lavoratore sulla base del CCNL sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi relativo al settore in cui opera l'azienda.

Capacità economica in caso di impresa di nuova costituzione.

In ordine, poi, all'ipotesi della valutazione della capacità economica di un'**impresa di nuova costituzione**, intesa, ai presenti fini, come impresa per la quale, al momento della presentazione della domanda, non è ancora maturato il termine per gli adempimenti di legge di natura fiscale, tenuto conto degli orientamenti della giurisprudenza amministrativa, si ritiene possano essere valorizzati, ai fini istruttori per l'eventuale rilascio del nulla osta, ulteriori indici rivelatori della capacità economica datoriale quali, a titolo esemplificativo, l'esame del fatturato presuntivo del primo anno di attività (come, peraltro, richiesto nel modello di asseverazione) o la consistenza del capitale sociale versato, il tutto rapportato alle concrete esigenze rappresentate dall'impresa.

Asseverazione e protocolli d'intesa tra MLPS e organizzazioni dei datori di lavoro.

In caso di esito positivo delle verifiche è rilasciata apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.

A quest'ultimo riguardo, si evidenzia che il D.L. n. 20/23 ha ricompreso l'asseverazione tra la documentazione da produrre introducendo, all'art. 22, comma 2 T. U. Immigrazione, la lett. *d-bis*.

L'asseverazione non è comunque richiesta con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che hanno sottoscritto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito protocollo di intesa con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti di cui al comma 1 dell'art. 24 *bis* sopra richiamato.

Risulta, dunque, importato l'impianto normativo introdotto dall'art. 44 del D.L. n. 73/2022, i cui chiarimenti, concernenti in particolare la procedura di asseverazione, sono già stati forniti con la Circolare di questo Ispettorato n. 3/2022 e con il relativo modello allegato, parte integrante del contenuto descrittivo di tale circolare.

Pertanto, anche con l'entrata in vigore del D.L. n. 20/23 resta in capo al professionista/organizzazione datoriale e all'Associazione di categoria firmataria del Protocollo d'Intesa la possibilità di procedere a valutazioni tecniche.

Tali valutazioni possono incentrarsi su ulteriori e specifici elementi che, se supportati da documentazione e adeguatamente motivati, possono giustificare e consentire le assunzioni richieste.

A tal riguardo, va evidenziato che il modello di asseverazione, allegato alla Circ. n. 3/2022, contempla uno spazio dedicato a eventuali relazioni a cura del professionista, in cui è possibile riportare le valutazioni a questi rimesse, che consentono il rilascio della asseverazione, analogamente a quanto previsto nel modello predisposto dal Ministero del Lavoro, in allegato ai protocolli d'intesa, con cui le Organizzazioni di categoria firmatarie si impegnano a garantire l'osservanza delle prescrizioni del CCNL applicabile e la congruità delle richieste in relazione alla capacità economica.

Semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro.

L'art. 2 del D.L. n. 20/23, inoltre, nel modificare gli art. 22 e 24 del decreto-legislativo 25 luglio 1998, n. 286, traspone, nel corpo del T.U. Immigrazione, le seguenti disposizioni:

- il nulla osta è rilasciato in ogni caso qualora, nel complessivo termine massimo di 60 giorni dalla presentazione della richiesta, non siano state acquisite dalla Questura le informazioni relative ad elementi ostativi;
- l'eventuale accertamento successivo di elementi ostativi riscontrati dalla Questura e/o nell'ambito delle verifiche a campione condotte dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro comporterà la revoca del nulla osta e del visto, la risoluzione di diritto del contratto di soggiorno, nonché la revoca del permesso di soggiorno;
- nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno, il nulla osta consentirà lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale disciplina si applica anche alla tipologia di ingresso degli stranieri che, ai sensi dell'art. 3 D.L. 20/23 - che ha novellato l'art. 23 T.U. Immigrazione - abbiano partecipato ai corsi di formazione professionale e civico linguistica, organizzati sulla base dei bisogni manifestati dal

Ministero del Lavoro, dalle associazioni di categoria del settore produttivo interessato; tali ingressi, in base alla nuova disciplina, saranno effettuati al di fuori delle quote previste.

Controlli a campione dell'INL e istanze di conversione.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 2, resta ferma la possibilità da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro, anche in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, di svolgere controlli a campione sul rispetto dei requisiti e delle procedure previste dal medesimo articolo.

Al riguardo si confermano le indicazioni fornite con nota DC Tutela riservata prot. n. 4918 del 04.08.2022, in merito agli indicatori di rischio e alle modalità di svolgimento dei previsti controlli a campione sul rispetto dei requisiti e delle procedure in argomento.

Si conferma, altresì, che gli Ispettorati territoriali continueranno a fornire il parere di competenza in ordine alle **sole istanze di conversione**.

Infatti, il vigente articolato normativo circoscrive l'ambito della procedura di semplificazione alle richieste di nulla osta all'ingresso presentate in relazione ai flussi e alle sole fattispecie di lavoro subordinato e lavoro stagionale, lasciando pertanto inalterate competenze, procedure e controlli già devolute all'INL per altri titoli di ingresso sul territorio nazionale per motivi di lavoro, quali, a titolo esemplificativo, gli ingressi c. d. fuori quota di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 286/1998 o ancora, per tutte le ipotesi di conversione del titolo di soggiorno in un titolo che comporta l'inserimento nel mercato del lavoro nazionale di un lavoratore straniero non appartenente all'U.E. (es: conversione P.S. per studio, artt. 39 e 39-bis, d.lgs. n. 286/1998; conversione P.S. per tirocinio, art. 27, lett. f), d.lgs. n. 286/1998; conversione P.S. per lavoro stagionale, art. 24, comma 10, d. lgs. n. 286/1998).

IL DIRETTORE CENTRALE
Orazio Parisi