

APPROFONDIMENTO DEL 02/02/2023

DECRETO FLUSSI 2022: NOVITÀ E RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO PER LA RICHIESTA DEL NULLA OSTA

PREMESSA

Sulla Gazzetta Ufficiale n° 21 del 26 gennaio 2023 è stato pubblicato il D.P.C.M. del 29 dicembre 2022 (c.d. decreto Flussi) che contiene la programmazione annuale dei flussi di ingresso di lavoratori stranieri nel territorio dello Stato italiano, ai sensi del testo unico in materia di immigrazione (D. Lgs. n. 286/1998). Con la circolare interministeriale n° 648 del 30 gennaio 2023 (Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Agricoltura), sono state fornite le disposizioni attuative del D.P.C.M. in parola. Ad essa si rinvia anche per una puntuale analisi delle differenti istanze.

LAVORO NON STAGIONALE E AUTONOMO

Il D.P.C.M. 29 dicembre 2022 fissa una quota massima di ingressi di cittadini stranieri residenti all'estero pari a 82.705 unità.

Di queste, 38.705 unità destinate a lavoro non stagionale e di lavoro autonomo, di cui:

- a) ben 30.105 unità nei settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia e turistico-alberghiero, nonché, novità di quest'anno, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare e della cantieristica navale (art 3, c.1, lett a D.P.C.M.):
 - a. 24.105 lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Guatemala, India, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina;

- b. 6.000 lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi con i quali, nel corso dell'anno 2023, entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria (art 3, c.1, lett b D.P.C.M.);
- b) 1.000 **cittadini stranieri residenti all'estero**, che abbiano completato programmi di formazione e istruzione nei Paesi d'origine (art. 4, c. 1 D.P.C.M.);
- c) è inoltre consentito l'ingresso in Italia, nell'ambito della quota prevista per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, di 100 lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in Venezuela (art. 4, c.2 D.P.C.M.).

LAVORO AUTONOMO

Sempre nell'ambito della quota di cui sopra, è consentito l'ingresso in Italia per motivi di **lavoro autonomo**, nell'ambito della quota prevista all'art. 2, di 500 cittadini stranieri residenti all'estero, appartenenti alle seguenti categorie:

- a) imprenditori che intendono attuare un piano di investimento di interesse per l'economia italiana, che preveda l'impiego di risorse proprie non inferiori a 500.000 euro, nonché la creazione almeno di tre nuovi posti di lavoro;
- b) liberi professionisti che intendono esercitare professioni regolamentate o vigilate o non regolamentate né vigilate, oppure non regolamentate ma rappresentate a livello nazionale da associazioni iscritte in elenchi tenuti da pubbliche amministrazioni e che rilasciano un attestato di qualità dei servizi e di **qualificazione professionale dei soci**;
- c) titolari di cariche societarie di amministrazione e di controllo;
- d) artisti di chiara fama o di alta e nota qualificazione professionale, ingaggiati da enti pubblici o privati, in presenza dei requisiti espressamente previsti dal decreto interministeriale 11 maggio 2011, n. 850;
- e) cittadini stranieri che intendono costituire imprese «start-up innovative», in presenza dei requisiti previsti dalla stessa legge, e che sono titolari di un rapporto di **lavoro di natura autonoma** con l'impresa.

LAVORO STAGIONALE

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, le ulteriori 44.000 unità sono invece riservate agli ingressi per motivi di lavoro stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero.

La quota di cui al comma 1 dell'articolo 6 riguarda i lavoratori subordinati stagionali non comunitari cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Ghana, Georgia, Giappone, Guatemala, India, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina (art. 3, comma 1, lett. a D.P.C.M.). È riservata una quota di 1.500 unità per i lavoratori stranieri, cittadini dei Paesi che abbiano

fatto ingresso in Italia per prestare **lavoro subordinato stagionale** almeno una volta nei cinque anni precedenti e per i quali il datore di lavoro presenti richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale.

È inoltre riservata per il settore agricolo una quota di 22.000 unità ai lavoratori stranieri, cittadini dei Paesi indicati all'art. 3, comma 1, lettera a), le cui istanze di nulla osta all'ingresso in Italia per lavoro stagionale anche pluriennale siano presentate dalle organizzazioni professionali dei datori di lavoro di Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Copagri, Alleanza delle cooperative (Lega cooperative e Confcooperative). Tali organizzazioni assumono l'impegno a sovrintendere alla conclusione del procedimento di assunzione dei lavoratori fino all'effettiva sottoscrizione dei rispettivi contratti di lavoro, ivi compresi gli adempimenti di comunicazione previsti dalla normativa vigente.

LE CONVERSIONI DI PERMESSI DI SOGGIORNO

All'art. 4, i commi 3 e 4 precisano poi che è autorizzata la conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato di:

- a) n. 4.400 permessi di soggiorno per lavoro stagionale;
- b) n. 2.000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale;
- c) n. 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea.

È inoltre autorizzata la conversione in permessi di soggiorno per lavoro autonomo di:

- a) n. 370 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale;
- b) n. 30 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 29 dicembre 2022, le domande possono essere presentate a decorrere dalle ore 9:00 del 27 marzo 2023 (sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione in G.U. del D.P.C.M. 29 dicembre 2022) fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, entro il 31 dicembre 2023 con le consuete modalità telematiche. Le domande saranno accolte in base alla graduatoria ordinata secondo la cronologia di invio delle domande registrata nel click day.

Ma già a partire dalle ore 9:00 del 30 gennaio 2023 e fino al 22 marzo 2023 sarà disponibile l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda all'indirizzo <https://portaleservizi.dlci.interno.it>. Tale sistema sarà già disponibile con orario 08:00 – 20:00 tutti i giorni della settimana, sabato e domenica compresi.

Si rammenta che la procedura concernente le modalità di accesso al sistema dello Sportello Unico richiede il possesso di un'identità **SPID**, come illustrato con circolare del Ministero dell'Interno n. 3738 del 4 dicembre 2018. Pertanto, prerequisito necessario per

l'inoltro telematico delle domande sul sito <https://portaleservizi.dlci.interno.it> è il possesso della citata identità **SPID** da parte di ogni utente.

Trascorsi centoventi giorni dalla data di pubblicazione del D.P.C.M. nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, qualora il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rilevi quote significative non utilizzate tra quelle previste, può effettuare una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità riscontrate nel mercato del lavoro, fermo restando il limite massimo complessivo.

PROCEDURA DI ASSUNZIONE DI PERSONA NON COMUNITARIA RESIDENTE ALL'ESTERO

Chi intende assumere una persona non comunitaria residente all'estero deve compiere due passaggi:

1) **presentare al Centro per l'Impiego competente una richiesta di personale per verificare la disponibilità di lavoratori con le caratteristiche richieste** (art. 9 – comma 2).

- Il D.P.C.M. introduce una specifica contenente le modalità operative di attuazione di un obbligo già, invero, preesistente ma confinato in un inciso dell'art. 22, comma 2, del TUI e mai tradotto in una procedura. Questa consiste nella necessità che il datore di lavoro, prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro, verifichi presso il Centro per l'Impiego competente che non vi siano altri lavoratori già presenti sul territorio nazionale disponibili a ricoprire il posto di lavoro per cui si ha intenzione di assumere il lavoratore che si trova all'estero.
- L'**ANPAL**, con il Decreto n. 10 del 26 gennaio 2023, ha adottato il modello di "richiesta di personale ai fini della verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286" reperibile al link <https://www.anpal.gov.it/-/flussi-d-ingresso-dei-lavoratori-non-comunitari-e-adempimenti-dei-centri-per-l-impiego>.

[Scarica il modulo per la richiesta di personale](#)

La verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale si intende compiuta in uno di questi casi:

- assenza di riscontro da parte del Centro per l'Impiego alla richiesta, decorsi 15 giorni lavorativi dalla data della medesima (articolo 9, comma 3, del D.P.C.M. 29 dicembre 2022 (cd. "decreto Flussi");
- non idoneità accertata dal datore di lavoro prima della richiesta di nulla osta, ad esito dell'attività di selezione del personale inviato dal Centro per l'Impiego;

- mancata presentazione, senza giustificato motivo, a seguito di convocazione da parte del datore di lavoro al colloquio di selezione dei lavoratori inviati al Centro per l'Impiego, decorsi almeno venti giorni lavorativi dalla data della richiesta.

Il datore di lavoro dovrà quindi comunicare tempestivamente al Centro per l'Impiego:

- l'esito del colloquio di selezione;
- ogni informazione utile ai fini della gestione della richiesta;
- che il lavoratore inviato dal Centro per l'Impiego non si è presentato al colloquio di selezione, né ha fornito un motivo giustificato per l'assenza;
- che il lavoratore inviato dal Centro per l'Impiego non è risultato idoneo al colloquio di selezione;
- che il lavoratore inviato dal Centro per l'Impiego ha rifiutato la proposta contrattuale.

La verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale non è richiesta ai fini dell'istanza di nulla osta al lavoro per l'ingresso di lavoratori stagionali, di cui all'articolo 24 TUI, nei settori agricolo e turistico-alberghiero, come previsto dall'articolo 30-quinquies del D.P.R. n. 394/99, né per le istanze di ingresso di lavoratori che hanno frequentato e completato i percorsi di formazione all'estero, di cui all'articolo 23 TUI, come sopra indicato. Tali lavoratori formati all'estero conseguono, infatti, un diritto di prelazione ai fini dell'ingresso in Italia.

L'altro passaggio da compiere è:

2) richiedere il nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione

Sarà possibile procedere alla richiesta del nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione solo al verificarsi delle seguenti circostanze, che dovranno risultare da un'autocertificazione quale dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000 che il datore di lavoro dovrà allegare alla domanda di nulla osta al lavoro):

- a) il Centro per l'Impiego non risponde alla richiesta presentata entro quindici giorni lavorativi dalla data della domanda;
- b) il lavoratore segnalato dal Centro per l'Impiego non è per il datore di lavoro idoneo al lavoro offerto;
- c) il lavoratore inviato dal Centro per l'Impiego non si presenta, salvo giustificato motivo, al colloquio di selezione, decorsi almeno venti giorni lavorativi dalla data della richiesta.

Ulteriore importante novità di quest'anno - in parte già sperimentata in occasione del Decreto flussi 2021 - è che, trascorsi 30 giorni dalla presentazione delle domande senza che siano emerse ragioni ostative, il nulla osta viene rilasciato automaticamente e inviato - in via telematica - alle Rappresentanze

diplomatiche italiane dei Paesi di origine, che dovranno rilasciare il visto di ingresso entro venti giorni dalla relativa domanda.

IL RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO NELLA FASE ISTRUTTORIA

Il D.L. n. 73/2022 (c.d. decreto Semplificazioni fiscali), nell'anticipare il decreto Flussi, oggetto della presente analisi, aveva rimesso le verifiche relative agli ingressi per lavoro subordinato, anche stagionale, prima riservate agli Ispettorati del Lavoro, in via esclusiva ai professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979 e cioè a coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro, in quelli degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili, fermo restando, per tali ultime due categorie di professionisti, l'assolvimento dell'obbligo di comunicazione agli Ispettorati del Lavoro ai sensi dello stesso art. 1 della L. n. 12/1979, nonché alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato. In caso di esito positivo di dette verifiche, gli stessi rilasceranno apposita asseverazione (sulla base delle linee guida emanate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolare n. 3/2022), che sarà allegata all'istanza di nulla osta al lavoro ex art. 44, comma 2, D.L. n. 73/22 convertito in legge 4 agosto 2022 n. 122.

L'asseverazione non è richiesta nel caso in cui le domande siano inviate, in nome e per conto dei propri associati, dalle Organizzazioni di categoria firmatarie dei Protocolli d'Intesa col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come stabilito dall'art. 44 – comma 5 del citato decreto legge. (cfr <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Flussi-firmato-il-Protocollo-con-le-organizzazioni-datoriali-per-la-semplificazione-delle-procedure.aspx>).

Le novità principali introdotte dal D.L. n. 73/22, convertito in legge 4 agosto 2022 n. 122, hanno riguardato **i tempi di rilascio del nulla osta (30 giorni) oltre alle verifiche successive**; il termine per il rilascio del nulla osta al lavoro subordinato da parte degli SUI (sportelli unici immigrazione) viene portato da 60 a 30 giorni, decorrenti:

- dal 22 giugno 2022 (data di entrata di in vigore del decreto Semplificazioni fiscali), per le domande presentate con decreto Flussi 2021 (quindi i nulla osta dovevano essere rilasciati entro il 22 luglio);
- dalla data di ricezione della domanda online, per le domande che verranno presentate con il decreto Flussi 2022.

È stato introdotto un nuovo meccanismo di silenzio assenso in relazione alla verifica di motivi ostativi di cui agli artt. 22 e 24 del Testo Unico Immigrazione, secondo cui il nulla osta verrà rilasciato (e consente di lavorare) anche qualora, nel termine di 30 giorni, non siano state acquisite tutte le informazioni relative agli elementi ostativi ex art. 22 e 24 TUI. Se gli elementi ostativi vengono accertati successivamente, scatta la revoca del nulla osta e del visto.

Per i lavoratori stagionali resta invariato quanto previsto dall'articolo 24, comma 6, del TUI e quindi:

- rilascio del nulla osta entro 20 giorni dalla ricezione della domanda;
- silenzio assenso nel caso in cui lo SUI non comunichi al datore di lavoro il diniego entro 20 giorni, se ricorrono entrambe le condizioni previste dal comma 6 (A. la richiesta riguarda uno straniero già autorizzato almeno una volta nei cinque anni precedenti a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro richiedente; B. il lavoratore è stato regolarmente assunto dal datore di lavoro e ha rispettato le condizioni indicate nel precedente permesso di soggiorno).

Le altre novità riguardano **i tempi di rilascio del visto di ingresso**. Il visto d'ingresso in Italia, richiesto sulla base del nulla osta al lavoro subordinato e stagionale, deve essere rilasciato entro 20 giorni dalla domanda. Inoltre, va segnalata **una peculiarità per i lavoratori già presenti in Italia alla data del 1° maggio 2022**. Per loro è stata prevista, infatti, una sorta di sanatoria. Le semplificazioni del punto 1 si estendono anche ai cittadini stranieri che si trovano già in Italia alla data del 1° maggio 2022, per i quali sia stata fatta domanda di nulla osta al lavoro subordinato con i flussi 2021.

Il datore di lavoro, ottenuto il nulla osta, potrà assumere il cittadino straniero senza attendere la verifica della sua presenza in Italia, che verrà accertata dallo SUI al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno. Come? La presenza in Italia al 1° maggio 2022 sarà accertata dagli SUI (verificando se sono stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici, se c'è una dichiarazione di presenza o qualunque altro documento rilasciato con data certa rilasciato da organismi pubblici). Nel caso in cui la verifica abbia un esito negativo, il nulla osta (e il visto) viene revocato e il contratto di lavoro si risolve di diritto.

SOGGETTI CUI NON SI APPLICA LA PROCEDURA

La procedura non si applica ai soggetti nei cui confronti sia stato emesso un provvedimento di espulsione; ai soggetti segnalati ai fini della non ammissione nel territorio italiano o considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza; ai soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per uno dei reati previsti dall'art. 380 c.p.p., per delitti contro la libertà personale, per reati inerenti agli stupefacenti, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati, o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite; ai condannati (anche con sentenza non definitiva) per ingresso e soggiorno illegale nel territorio italiano.

Qualora la domanda di nulla osta al lavoro sia stata presentata per soggetti non ancora condannati, ma con procedimenti penali e amministrativi ancora in corso per ingresso e soggiorno illegale nel territorio italiano ex art. 10-bis TUI, i procedimenti (con esclusione di eventuali illeciti in violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine ex art. 12 decreto legislativo n. 286/1998) saranno sospesi dal 22 giugno 2022 fino al rilascio del permesso di soggiorno, che determinerà l'estinzione dei reati e degli illeciti; diversamente, la sospensione cessa in caso di diniego/revoca del nulla osta o di mancato rilascio entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto.

LE VERIFICHE DELL'ITL PASSANO AI CONSULENTI DEL LAVORO E ALTRI SOGGETTI DI CUI ALLA L. N. 12/79

Come anticipato, il decreto semplifica anche la procedura per la verifica dell'osservanza dei requisiti previsti dall'art. 30-bis, comma 8, D.P.R. n. 394/99 (osservanza prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e congruità del numero delle richieste presentate dal datore di lavoro nello stesso periodo in relazione alla capacità patrimoniale, fatturato, numero dei dipendenti, attività svolta...). Se fino a oggi queste verifiche venivano fatte dallo SUI (tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro), ora sono effettuate esclusivamente dai Consulenti del Lavoro (e altri soggetti di cui alla L. n. 12/79) e dalle organizzazioni dei datori di lavoro più rappresentative, a cui il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato. I Consulenti del Lavoro faranno le verifiche prima della presentazione della domanda e, in caso di esito positivo, rilasceranno un'apposita asseverazione, che andrà allegata alla domanda. Ovviamente l'ITL, in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, potrà comunque fare controlli a campione.

LE VERIFICHE DA EFFETTUARE

Le verifiche che andranno effettuate sono:

- la capacità patrimoniale, da intendersi come capacità dell'impresa di sostenere tutti gli oneri di assunzione in relazione al numero di personale richiesto e di mantenere, nel corso del tempo, una struttura patrimoniale bilanciata che le permetta di operare in modo equilibrato;
- l'equilibrio economico-finanziario e cioè la possibilità per l'impresa di far fronte con le proprie entrate agli obblighi di pagamento assunti in precedenza e agli investimenti che si rendono necessari, nonché ad operare in condizioni che consentano almeno di ripristinare la ricchezza consumata nello svolgimento della gestione;
- il fatturato, ossia la somma dei ricavi ottenuti dall'impresa attraverso cessioni di beni e/o prestazioni di servizi per i quali è stata emessa fattura;
- il numero dei dipendenti, ivi compresi quelli già richiesti ai sensi del D.Lgs. n. 286/1998, da intendersi come unità di personale dipendente mediamente occupato, almeno negli ultimi due anni, con contratti di lavoro subordinato;
- il tipo di attività svolta dall'impresa, anche con riferimento al carattere continuativo o stagionale della stessa.

La circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3/2022 ha precisato che le relative verifiche vanno effettuate in correlazione le une con le altre e, per un maggior dettaglio, si ritiene possibile ricorrere alle indicazioni già contenute nell'art. 9 del D.M. 27 maggio 2020 relativo ai "requisiti reddituali del datore di lavoro" interessato ad accedere alla procedura di emersione di cui all'art. 103 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020).

In relazione alla capacità patrimoniale e all'equilibrio economico-finanziario del datore di lavoro sarà necessario verificare il possesso, in relazione a ciascun lavoratore che si intende assumere, di un reddito imponibile o di un fatturato non inferiore a 30.000 euro annui, risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dall'ultimo bilancio di esercizio.

Per quanto attiene in particolare il settore agricolo, potranno prendersi a riferimento anche gli indici di capacità economica di tipo analitico risultanti dalla dichiarazione IVA, prendendo in considerazione il volume d'affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione IRAP, ed eventualmente, considerare i contributi comunitari documentati dagli enti erogatori.

L'ULTERIORE DOCUMENTAZIONE DA ACQUISIRE

L'ulteriore documentazione da acquisire riguarda:

- a) il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) che potrà fornire contezza in ordine alla inesistenza di debiti con gli Istituti previdenziali;
- b) le seguenti dichiarazioni ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa:
 - circostanza di non essere a conoscenza di indagini e alla inesistenza di condanne, anche non definitive, comprese quelle adottate a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per reati contro la sicurezza e dignità dei lavoratori, ivi compresi i reati di cui agli artt. 437, 589 comma 2, 590 comma 3, 601, 602, 603-bis nonché per i reati indicati e introdotti dal D.Lgs. n. 286/1998;
 - l'insussistenza a loro carico, negli ultimi due anni, di violazioni punite con la sanzione amministrativa di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) concernenti l'impiego di manodopera irregolare (se diverso, va rilasciata dal soggetto incaricato della gestione del personale);
 - le esigenze sottostanti la richiesta dei nulla osta e la eventuale presenza di nuovi e consistenti impegni contrattuali (es. acquisizione di nuove commesse e/o appalti) che giustifichino l'eventuale maggior numero di nulla osta richiesti rispetto alla annualità precedente;
 - circostanza di non aver presentato ulteriori richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni ovvero, qualora siano state presentate, l'indicazione del numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

LA PROCEDURA DI ASSEVERAZIONE

In caso di esito positivo delle verifiche e di acquisizione degli elementi di cui alle precedenti lettere è rilasciata apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero ovvero, per le domande già presentate per l'annualità 2021, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno. L'asseverazione, sotto la responsabilità anche penale del dichiarante, dovrà dare evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata (il professionista e l'organizzazione che rilasciano l'asseverazione sono comunque tenuti, al fine di semplificare eventuali accertamenti, a conservare la relativa documentazione per un periodo non inferiore a cinque anni).

Si rammenta che una ipotesi di esclusione dalla asseverazione, attiene alle domande relative alla annualità 2021 in relazione alle quali le verifiche siano già state effettuate dal competente Ispettorato e cioè in relazione alle pratiche effettivamente definite. Bisognerà poi prestare attenzione alle altre istanze già presentate, relative all'anno 2021, comprese quelle rispetto alle quali è stata richiesta un'integrazione della documentazione a fini istruttori, così come previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.L. n. 73/2022 (*"l'asseverazione è presentata dal datore di lavoro al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno"*).

Tali istanze, come già indicato dalla nota dell'Ispettorato (prot. DC Tutela n. 3820 del 23 giugno 2022) e precisato dalla circolare del Ministero dell'Interno (prot. n. 5113 del 24 giugno u.s.), saranno comunque conteggiate ai fini del numero complessivo delle pratiche in quota.

Con l'art. 44, comma 5, del decreto legge citato si esclude la presentazione della asseverazione *"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"*.

L'eventuale sottoscrizione dei protocolli in questione consentirà quindi il rilascio dei nulla osta esclusivamente sulla base della richiesta presentata dalle organizzazioni dei datori di lavoro, le quali sono comunque tenute a conservare per un periodo non inferiore a cinque anni la documentazione utilizzata ai fini delle verifiche in questione.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:
Emiliana Dal Bon