

**ANCE** | ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
COSTRUTTORI EDILI

# L'ingresso in Italia dei cittadini extracomunitari per lavoro subordinato

a cura di **Michela Covre** e **Silvia Rigano**  
Direzione Relazioni Industriali e Affari Sociali

**GUIDA PER LE IMPRESE EDILI**

GIUGNO 2024

## **SOMMARIO**

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>GLI INGRESSI NELL'AMBITO DELLE QUOTE</b> .....	4
Quote d'ingresso.....	12
<b>GLI INGRESSI LEGALI FUORI QUOTA</b> .....	15
Lavoratori che hanno frequentato e completato programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero.....	15
Lavoro in casi particolari.....	18
Lavoratori dipendenti dell'impresa presso le sedi operanti all'estero.....	19
Lavoratori altamente qualificati.....	21
Trasferimenti intra-societari.....	27
Conversioni di permessi di soggiorno per studio e formazione.....	31

## INGRESSI DEI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI PER MOTIVI DI LAVORO

### PREMESSA

La regolamentazione dei flussi migratori e la realizzazione di percorsi mirati di professionalità, finalizzati all'integrazione socio-lavorativa dei migranti, sono temi di fondamentale importanza ai fini della creazione di un mercato del lavoro sempre più sviluppato, multiculturale e attento alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Nel corso degli anni sono stati diversi gli interventi del Legislatore in materia di immigrazione.

Il presente vademecum ha, quindi, la finalità di riassumere il quadro normativo vigente attinente l'ingresso e il soggiorno degli stranieri non comunitari per lavoro subordinato, fornendo un focus sulle fattispecie di principale interesse e illustrando le relative procedure operative.

**L'ingresso e il soggiorno nel territorio nazionale dei lavoratori stranieri può avvenire nell'ambito delle quote massime stabilite per i flussi o al di fuori di tali quote per specifiche categorie di lavoratori.**

**D. Lgs. n. 286/1998  
(Testo Unico  
Immigrazione)**

Il Decreto legislativo n. 286 del 25 luglio 1998 e s.m., recante il "*Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*" (TUI), contiene le principali disposizioni normative in materia.

**D.P.R. n. 394/1999  
(Regolamento di  
attuazione)**

Le relative norme di attuazione sono state adottate con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 394 del 31 agosto 1999 e s.m..

Flussi triennio  
2023/2025

Verifica preventiva  
di indisponibilità -  
Art. 22 TUI

Richiesta di  
nullaosta -  
Art. 22 TUI

## INGRESSI NELL'AMBITO DELLE QUOTE

Nell'ambito delle quote di cui al DPCM del 27 settembre 2023 recante la "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025", il datore di lavoro che intende instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, con uno straniero residente all'estero, deve:

- verificare preventivamente presso il Centro per l'impiego competente, tramite apposito modulo di richiesta di personale, l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale (circolare interministeriale n. 5969/2023). Il Centro per l'impiego istruisce la richiesta e la pubblicizza.

Il datore di lavoro dovrà allegare alla successiva istanza di nullaosta un modello di autocertificazione, quale dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, con cui si intende espletata, da parte del Centro per l'impiego, la verifica di indisponibilità all'avverarsi delle seguenti ipotesi:

- assenza di riscontro da parte del Centro per l'impiego, circa l'individuazione di uno o più lavoratori rispondenti alle caratteristiche richieste, decorsi quindici giorni lavorativi dalla richiesta di personale da parte del datore di lavoro;
- non idoneità del lavoratore, accertata dal datore di lavoro, ad esito negativo dell'attività di selezione del personale inviato dal Centro per l'impiego;
- mancata presentazione, senza giustificato motivo, a seguito di convocazione dei lavoratori inviati dal Centro per l'impiego al colloquio di selezione, decorsi almeno venti giorni lavorativi dalla data della richiesta di personale da parte del datore di lavoro al Centro per l'impiego.

- presentare allo Sportello unico per l'immigrazione (SUI) della provincia di residenza ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, ovvero di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa, la seguente documentazione:

- a) richiesta nominativa di nullaosta al lavoro;
- b) idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero;
- c) proposta di contratto di soggiorno con specificazione delle relative condizioni, comprensiva dell'impegno al pagamento da parte dello stesso datore di lavoro delle spese di ritorno dello straniero nel Paese di provenienza;
- d) dichiarazione di impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro;
- e) asseverazione.

## Requisiti essenziali

Per l'inoltro telematico delle istanze (**Modello B2020** per lavoro subordinato non stagionale nei settori richiamati dal DPCM - Modello B per i lavoratori di origine italiana residenti in Venezuela), nonché per la precompilazione dei moduli di domanda, è necessario accedere, con possesso di un'identità SPID o della CIE, al sito <https://portaleservizi.dlci.interno.it/> (le istruzioni tecniche sono rinvenibili nel "Manuale" in calce alla home page dell'applicativo o dell'area riservata).

Nella fase di compilazione e di inoltro delle istanze è offerta assistenza tecnica agli utenti attraverso un servizio di Help desk, raggiungibile tramite un modulo di richiesta di assistenza, utilizzando l'apposito link rinvenibile sia in home page del portale ALI che in calce ad ogni pagina dei moduli di domanda.

Nei casi in cui non abbia una conoscenza diretta dello straniero, il datore di lavoro può richiedere, presentando la documentazione di cui alle predette lettere b) e c), il nullaosta al lavoro di una o più persone iscritte nelle liste identificate da intese o accordi bilaterali (art. 21, comma 5, TUI).

La richiesta, nominativa o numerica, deve contenere i seguenti elementi essenziali (art. 30 bis, DPR n. 394/1999):

- 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, nei confronti dello Stato, al *pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza* che deve risultare anche nella proposta di contratto di soggiorno per lavoro;
- e) l'impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

## Documentazione allegata

Alla domanda devono essere allegati:

- a) *autocertificazione dell'iscrizione dell'impresa alla Camera di commercio, industria ed artigianato*, per le attività per le quali tale iscrizione è richiesta;
- b) *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 stipula di un contratto di soggiorno a tempo indeterminato, determinato o stagionale, con orario a tempo pieno o a tempo parziale e non inferiore a 20 ore settimanali.

Il datore di lavoro deve specificare nella domanda se è interessato alla trasmissione del nullaosta e della proposta di contratto agli uffici consolari tramite lo Sportello unico.

**Qualora il datore di lavoro intenda rivalersi delle spese per la messa a disposizione dell'alloggio**, trattenendo dalla retribuzione mensile una somma massima pari ad un terzo del suo importo, la decurtazione deve essere espressamente prevista nella proposta di contratto di soggiorno, che ne deve determinare la misura.

Non si fa luogo alla decurtazione con riferimento ai 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.

Chiunque, a qualsiasi titolo, da alloggio ovvero ospita uno straniero o apolide, anche se parente o affine, ovvero cede allo stesso la proprietà o il godimento di beni immobili, rustici o urbani, posti nel territorio dello Stato, è tenuto a darne comunicazione scritta, entro quarantotto ore, all'autorità locale di pubblica sicurezza.

La comunicazione dovrà comprendere, oltre alle generalità del denunciante, quelle dello straniero o apolide, gli estremi del passaporto o del documento di identificazione che lo riguardano, l'esatta ubicazione dell'immobile ceduto o in cui la persona è alloggiata, ospitata o presta servizio ed il titolo per il quale la comunicazione è dovuta.

Le violazioni delle suddette disposizioni sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 500 a 3.500 euro (art. 7 TUI).

È demandata, ai professionisti di cui all'[articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a cui il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato, la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate.

Le verifiche di congruità tengono anche conto della capacità patrimoniale, dell'equilibrio economico-finanziario, del fatturato, del numero dei dipendenti, ivi compresi quelli già richiesti

ai sensi del TUI, e del tipo di attività svolta dall'impresa. 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.

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 suddetti. In tali ipotesi trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27, comma 1-ter.

Chiarimenti specifici sull'asseverazione sono stati forniti con la [nota n. 2066/23 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro](#).

Lo Sportello unico competente al rilascio del nullaosta al lavoro è quello del luogo in cui verrà svolta l'attività lavorativa (art. 22 TUI). Nel caso in cui la richiesta di nullaosta sia stata presentata allo Sportello unico del luogo di residenza o della sede legale dell'impresa, lo Sportello unico ricevente la trasmette allo Sportello unico competente, ove diverso, dandone comunicazione al datore di lavoro.

Lo Sportello unico per l'immigrazione, nel termine massimo di 60 giorni dalla presentazione della richiesta, a condizione che siano state rispettate le prescrizioni inerenti la documentazione richiesta e la verifica dell'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, nonché le prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile alla fattispecie, rilascia, in ogni caso, acquisite le informazioni dalla questura competente, il nullaosta, nel rispetto dei limiti numerici, quantitativi e qualitativi determinati dal decreto flussi e, a richiesta del datore di lavoro, trasmette la documentazione, ivi compreso il codice fiscale, agli uffici consolari, ove possibile in via telematica.

Il nullaosta è rilasciato in ogni caso qualora, nel termine suddetto, non sono state acquisite dalla questura le informazioni relative ad elementi ostativi (cfr. art. 22, commi 5-bis e 5-ter, TUI).

L'eventuale sopravvenuto accertamento di elementi ostativi comporta la revoca del nulla osta e del visto, la risoluzione di diritto del contratto di soggiorno, nonché la revoca del permesso di soggiorno.

**Il nulla osta al lavoro subordinato ha validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio.**

## Visto di ingresso

## Stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato

## Permesso di soggiorno

Successivamente, gli uffici consolari del Paese di residenza o di origine dello straniero provvedono, dopo gli accertamenti di rito, a rilasciare entro trenta giorni il visto di ingresso con indicazione del codice fiscale comunicato dallo Sportello unico per l'immigrazione.

**Entro 8 giorni dall'ingresso** il lavoratore straniero sottoscrive presso lo Sportello unico per l'immigrazione competente il contratto di soggiorno per lavoro, senza apporre modifiche o condizioni allo stesso, che viene conservato presso lo Sportello unico, previa esibizione di:

- un titolo idoneo a comprovare l'effettiva disponibilità dell'alloggio;
- della richiesta di certificazione d'idoneità alloggiativa;
- della dichiarazione di impegno al pagamento delle spese di viaggio da parte del datore di lavoro.

Copia del contratto di soggiorno sottoscritto è trasmessa dallo Sportello unico, ove possibile in via telematica, al Centro per l'impiego e all'autorità consolare competente, nonché al datore di lavoro.

Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato fra il datore di lavoro e il lavoratore presso lo Sportello unico per l'immigrazione della provincia nella quale risiede o ha sede legale il datore di lavoro o dove avrà luogo la prestazione lavorativa, deve contenere (art. 5-bis TUI):

- a) la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- b) l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

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

All'atto della firma del contratto di soggiorno per lavoro, lo Sportello unico, a seguito di verifica del visto rilasciato dall'autorità consolare e dei dati anagrafici del lavoratore straniero, provvede a consegnare al lavoratore straniero il certificato di attribuzione del codice fiscale e a fargli sottoscrivere il modulo di richiesta del permesso di soggiorno, da inoltrare alla questura competente per il relativo rilascio.



Il permesso di soggiorno è rilasciato, rinnovato o convertito entro sessanta giorni dalla data in cui è stata presentata la domanda, se sussistono i requisiti previsti dal testo unico e dal regolamento di attuazione. In attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno, anche ove non venga rispettato il termine di sessanta giorni, il lavoratore straniero può legittimamente soggiornare nel territorio dello Stato e svolgere temporaneamente l'attività lavorativa fino ad eventuale comunicazione dell'Autorità di pubblica sicurezza, da notificare anche al datore di lavoro, con l'indicazione dell'esistenza dei motivi ostativi al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno.

La questura procede al rilascio del permesso di soggiorno dandone comunicazione per via telematica allo Sportello unico che provvede alla convocazione dell'interessato per la successiva consegna del permesso o dell'eventuale diniego. Le questure forniscono all'INPS e all'INAIL, per via telematica, le informazioni anagrafiche relative ai lavoratori extracomunitari ai quali è concesso il permesso di soggiorno per motivi di lavoro o comunque idoneo per l'accesso al lavoro.

Sul Portale Servizi ALL-Sportello Unico Immigrazione è stata introdotta la nuova funzionalità di rilascio, in via telematica, del codice fiscale provvisorio del lavoratore, per le istanze per le quali sia stato rilasciato il visto d'ingresso.

Il datore di lavoro, accedendo alla propria area riservata e ricercando la domanda di interesse, potrà visualizzare e comunicare al lavoratore stesso il codice fiscale provvisorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno ([circolare ministeriale n. 5467/2023](#)). In tal caso le associazioni datoriali ovvero il singolo datore di lavoro dovranno provvedere autonomamente alla comunicazione obbligatoria ai Servizi Competenti attraverso i Sistemi Informatici Regionali.

All'atto della presentazione presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione per la registrazione dell'ingresso, sarà possibile convertire il codice fiscale provvisorio in definitivo.

Nel caso in cui, invece, l'assunzione si formalizzi solo alla firma del contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico, la comunicazione obbligatoria verrà generata automaticamente dal sistema informatico. Copia di detta comunicazione verrà consegnata al lavoratore, che dovrà inserirla nel plico postale per la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno.

La perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca

Dichiarazione di immediata disponibilità in caso di perdita del posto di lavoro

Sanzioni per il datore di lavoro

Istanza non accolta - rinnovo della domanda

del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario e ai suoi familiari legalmente soggiornanti.

Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può rendere *dichiarazione di immediata disponibilità* al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e beneficiare degli effetti ad essa correlati per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque (salvo il lavoro stagionale) per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore.

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, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Le pene suddette sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Con l'eventuale sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

Nell'ipotesi di istanza di nulla osta al lavoro subordinato regolarmente presentata per i flussi 2023, ai sensi degli articoli 22 e 24 del TUI e non accolta dallo Sportello Unico competente per mancanza di quote disponibili, è possibile il rinnovo della domanda a valere sui flussi 2024 con la presentazione della medesima documentazione ([circolare congiunta n. 1695/24](#)).

Nel merito si precisa che:

- a) la prevista verifica di indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale, che il datore di lavoro deve effettuare presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro per i lavoratori subordinati non stagionali (art. 22, co. 2 del T.U.I.), è da intendersi assolta qualora, a parità di mansione e profilo lavorativo richiesto, sia già stata realizzata per un'istanza presentata a valere sui flussi 2023 di cui al DPCM

## Conversione di permessi di soggiorno

27.09.2023. Il datore di lavoro potrà allegare all'istanza di nulla osta al lavoro, a valere sui flussi 2024, la medesima certificazione;

- b) il documento di asseverazione, rilasciato ai sensi dell'art. 24-bis TUI dai professionisti/organizzazioni datoriali, in caso di esito positivo delle verifiche 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 DPR n. 394/1998, già allegato all'istanza di nulla osta al lavoro subordinato (a tempo determinato, anche stagionale, e indeterminato, anche nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria) per le richieste relative all'anno 2023, può essere utilizzato anche per i flussi 2024 in riferimento allo stesso numero di domande presentate dal medesimo datore di lavoro.

Nell'ambito delle quote massime è autorizzata anche la conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato di permessi di soggiorno rilasciati ad altro titolo (lavoro stagionale - soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo - art. 6, comma 5, DPCM).

In tal caso, il lavoratore dovrà presentare allo Sportello Unico la proposta di contratto di soggiorno sottoscritta dal datore di lavoro, valida come impegno all'assunzione da parte dello stesso datore di lavoro, utilizzando il Modello Q disponibile sul Portale ALI del Ministero dell'Interno e sul sito del Ministero del Lavoro, da allegare alla domanda. Successivamente il sistema provvederà alla generazione della Comunicazione Obbligatoria di assunzione e al suo invio telematico al Ministero del Lavoro.

Per tutte le richieste di conversione del titolo di soggiorno in un titolo che comporta l'inserimento nel mercato del lavoro nazionale di un lavoratore straniero non comunitario rimane inalterata la competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro relativamente alle verifiche di cui all'art. 30-bis del D.P.R. n. 394/1999, con emanazione del parere di competenza.

In particolare, per i casi di conversione di un permesso di soggiorno da lavoro stagionale a lavoro subordinato (**Modello VB**), è prevista la possibilità di conversione solo dopo almeno tre mesi di regolare rapporto di lavoro stagionale (comma 10, art. 24 T.U.I.) e in presenza dei requisiti per l'assunzione con un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato (cfr.circolare ministeriale n. 37/2016).

A tal fine, gli Ispettorati Territoriali del Lavoro dovranno verifi-

DPCM  
27 settembre 2023  
- Flussi triennio  
2023/2025

DL n. 20/2023

care la presenza dei requisiti per la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, l'avvenuta assunzione in occasione del primo ingresso per lavoro stagionale, la durata dello stesso rapporto di lavoro stagionale, nonché i relativi pagamenti contributivi agli Enti competenti effettuati a favore del lavoratore nel periodo considerato.

## QUOTE D'INGRESSO

Il [DPCM del 27 settembre 2023 recante la "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025"](#) (GU n. 231/2023) è stato adottato a seguito del Decreto Legge 10 marzo 2023, n. 20 (c.d. "decreto Cutro") recante "*Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare*" (convertito con modificazioni nella Legge 5 maggio 2023, n. 50), che ha previsto la determinazione triennale delle quote massime di stranieri di Paesi terzi da ammettere nel territorio nazionale, con apposito DPCM, in deroga all'art. 3 del TUI.

L'art. 5 del DPCM ha previsto che, per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non, e di lavoro autonomo, sono ammessi in Italia i cittadini stranieri residenti all'estero entro le seguenti quote complessive:

- a) 136.000 unità per l'anno 2023;
- b) 151.000 unità per l'anno 2024;
- c) 165.000 unità per l'anno 2025.

Nell'ambito delle predette quote complessive per lavoro, ai sensi dell'art. 6 del DPCM, sono ammessi in Italia per motivi di lavoro subordinato non stagionale in specifici settori, tra cui **l'edilizia**, e di lavoro autonomo, cittadini stranieri residenti all'estero entro le seguenti quote:

- a) 53.450 unità per l'anno 2023, di cui, in particolare, 52.770 per lavoro subordinato;
- b) 61.950 unità per l'anno 2024, di cui, in particolare, 61.250 per lavoro subordinato;
- c) 71.450 unità per l'anno 2025, di cui, in particolare, 70.720 per lavoro subordinato.

Nell'ambito delle suddette quote:

- 1) per ciascun anno sono ammessi in Italia, per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, in via preferenziale, lavoratori cittadini di Stati che, anche in collabo-

razione con lo Stato italiano, promuovono per i propri cittadini campagne mediatiche aventi ad oggetto i rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari, conformemente ad accordi o intese comunque denominati conclusi in materia con l'Italia, entro le seguenti quote:

- a) 2.000 unità per l'anno 2023, di cui, in particolare, 1.900 per lavoro subordinato;
  - b) 2.500 unità per l'anno 2024, di cui, in particolare, 2.380 per lavoro subordinato;
  - c) 3.000 unità per l'anno 2025, di cui, in particolare, 2.850 per lavoro subordinato.
- 2) tenuto conto degli specifici accordi o intese di cooperazione in materia migratoria già vigenti o che entreranno in vigore nel corso del triennio 2023-25, sono ammessi in Italia, nell'ambito di specifici accordi di cooperazione, per motivi di lavoro subordinato non stagionale, nei settori richiamati nel DPCM, cittadini dei seguenti Paesi:
- a) lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Herzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina: 25.000 unità nel 2023, 25.000 unità nel 2024 e 25.000 unità nel 2025;
  - b) lavoratori subordinati non stagionali cittadini di altri Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria: 12.000 unità nel 2023, 20.000 unità nel 2024 e 28.000 unità nel 2025.
- 3) è inoltre consentito l'ingresso per motivi di lavoro subordinato non stagionale, nei settori richiamati nel DPCM, di:
- a) lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in Venezuela: 100 unità nel 2023, di cui, in particolare, 90 per lavoro subordinato; 100 unità nel 2024, di cui, in particolare, 90 per lavoro subordinato; 100 unità nel 2025, di cui, in particolare, 90 per lavoro subordinato;
  - b) apolidi e a rifugiati riconosciuti dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito: 200 unità nel 2023, di cui, in particolare, 180 per lavoro subordinato; 200 unità nel 2024, di cui, in particolare, 180 per lavoro

### Termini per le richieste di nulla osta

subordinato; 200 unità nel 2025, di cui, in particolare, 180 per lavoro subordinato;

- 4) è inoltre autorizzata la conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato, in particolare, di permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea: 100 unità nel 2023, 100 unità nel 2024 e 100 unità nel 2025.

I termini per le richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote, **per l'anno 2024** sono decorsi dal mese di marzo 2024 (come differiti dal DPCM 19 gennaio 2024 - GU n. 26/24), mentre **per l'anno 2025** decorrono **dalle ore 9 del 5 febbraio 2025** per gli ingressi di cui al predetto punto 2, lettera a), e del **7 febbraio 2025** per gli ingressi di cui al suddetto punto 2, lettera b), e ai punti 3 e 4, fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, **entro il 31 dicembre di ciascun anno**.

Le quote per lavoro subordinato (stagionale e non) sono ripartite dal Ministero del lavoro tra gli Ispettorati territoriali del lavoro, le regioni e le province autonome. Trascorsi novanta giorni dalla data di decorrenza dei termini di presentazione, qualora il Ministero del lavoro rilevi quote significative non utilizzate tra quelle previste, può effettuare una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità riscontrate nel mercato del lavoro.

## INGRESSI LEGALI FUORI QUOTA

### LAVORATORI CHE HANNO FREQUENTATO E COMPLETATO PROGRAMMI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E CIVICO-LINGUISTICA ALL'ESTERO

#### Art. 23 TUI

Il datore di lavoro può presentare istanza di nullaosta per lavoro subordinato per lo straniero residente all'estero, per l'apolide e il rifugiato riconosciuto dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito, che completa le attività di istruzione e formazione professionale e civico-linguistica nel Paese di origine.

Tali attività sono previste da specifici programmi approvati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, realizzati anche in collaborazione con le regioni, le province autonome e altri enti locali, organizzazioni nazionali degli imprenditori e datori di lavoro e dei lavoratori, nonché organismi internazionali finalizzati al trasferimento dei lavoratori stranieri in Italia ed al loro inserimento nei settori produttivi del Paese, enti ed associazioni operanti nel settore dell'immigrazione da almeno tre anni.

Il Ministero del lavoro ha adottato apposite [Linee Guida per la predisposizione e la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero.](#)

Tali ingressi, consentiti al di fuori delle quote non essendo soggetti ai "click days" (art. 23 del TUI come innovato dal DL n. 20/23), seguono le procedure previste dall'art. 22 del TUI, inclusa la produzione dell'asseverazione, con esclusione della preventiva verifica di indisponibilità presso i Centri per l'Impiego di lavoratori presenti sul territorio nazionale.

#### Domanda di nullaosta

Le istanze allo Sportello Unico per l'Immigrazione per l'ingresso di tali lavoratori, potranno essere presentate, alla conclusione dei corsi, dai datori di lavoro, compilando il **Modulo LFE** (v. [guida illustrata](#)) attraverso la piattaforma informatica disponibile sul Portale Servizi del Ministero dell'Interno all'indirizzo <https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm>.

All'invio del modulo stesso l'applicativo, collegandosi con il sistema SILEN del Ministero del Lavoro, verificherà se il nominativo del lavoratore è presente negli elenchi dei predetti programmi di formazione.

## Visto di ingresso

In caso di esito negativo, il sistema non consentirà l'invio dell'istanza e verrà visualizzato un apposito messaggio sul portale ALI. L'istanza compilata verrà comunque conservata sul sistema in bozza per un eventuale futuro invio.

Per tali ingressi è ammessa la trasmissione dell'istanza di nulla osta al lavoro anche da parte delle Agenzie di somministrazione ([circolare congiunta n. 4518/23](#)).

**Trascorsi 60 giorni dall'invio delle domande senza che siano emerse le ragioni ostative**, il nulla osta viene rilasciato automaticamente e inviato in via telematica alle Rappresentanze diplomatiche italiane dei Paesi di origine del lavoratore che dovranno rilasciare il **visto di ingresso** entro 30 giorni dalla relativa domanda presentata dal cittadino straniero.

**Per i lavoratori formati all'estero è necessario che la domanda di visto venga presentata entro 6 mesi dal termine del corso.** Una volta ottenuto il visto, il lavoratore potrà entrare in Italia.

Il datore di lavoro verrà avvisato dell'avvenuto rilascio del nulla osta mediante apposita comunicazione che riceverà all'indirizzo di posta elettronica indicato e potrà scaricare direttamente il nulla osta accedendo al Portale Servizi.

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.

## Contratto di soggiorno

Entro otto giorni lavorativi all'ingresso in Italia, il lavoratore straniero si reca allo Sportello Unico per l'Immigrazione per la firma, assieme al datore di lavoro, del **contratto di soggiorno**. Lo Sportello Unico, verificata la documentazione, consegna al lavoratore straniero il certificato di attribuzione del codice fiscale e gli fa sottoscrivere il modulo di richiesta del **permesso di soggiorno**, che viene inviato alla Questura competente tramite l'inoltro di un apposito kit presso l'ufficio postale.

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

In ogni caso per la regolare assunzione del lavoratore è sempre richiesto il rispetto degli obblighi di comunicazione obbligatoria di assunzione agli enti competenti (Mod. UNILAV) da parte del datore di lavoro.



## Procedura transitoria

Il comma 4-ter dell'art. 23 del TUI consente in via transitoria per gli anni 2023 e 2024, alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro presenti nel CNEL e le loro articolazioni territoriali e di categoria, di concordare con gli organismi formativi e con gli operatori dei servizi per il lavoro, accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero con enti ed associazioni iscritti al Registro ex art. 52 del DPR 394/1999, programmi di formazione professionale e civico-linguistica per la selezione e la formazione dei lavoratori direttamente nei paesi di origine.

Tali programmi non sono sottoposti alla procedura di approvazione da parte della Commissione interministeriale di valutazione. I soggetti proponenti che presentano programmi avvalendosi della procedura transitoria, prevista dal comma 4-ter, potranno tener conto di quanto disposto dalle Linee-guida in merito a finalità, soggetti coinvolti, contenuti essenziali dei percorsi di formazione, requisiti e modalità di attuazione. Per tali ipotesi potranno essere applicate le procedure semplificate di ingresso previste dall'articolo 27, commi 1-ter e 1-quater del TUI.

## Programma di formazione professionale civico-linguistica “Académie Internationale de la Construction”

L'ANCE ha promosso, in collaborazione con il sistema bilaterale, il programma di formazione professionale e civico-linguistica “*Académie Internationale de la Construction*”. Tale progetto pilota, definito ai sensi delle Linee-guida sui programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero adottate dal Ministero del lavoro, ha lo scopo di contribuire ad una migliore gestione dei flussi migratori provenienti dalla Tunisia, attraverso la promozione di ingressi regolari per motivi di lavoro. Il programma prevede un percorso formativo in Tunisia che contempla, tra l'altro, l'insegnamento della lingua italiana e la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché l'effettuazione della visita medica pre-assuntiva, e il successivo inserimento lavorativo in Italia di circa 40 lavoratori tunisini.

Tale programma si inserisce nel quadro di un progetto più ampio promosso dall'ANCE, con finanziamento europeo, mirato a favorire la formazione e l'inserimento occupazionale in edilizia di 2.000 lavoratori originari della Tunisia, che prevede il coinvolgimento, tra gli altri, anche dell'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) e della DG NEAR della Commissione europea.

## LAVORO IN CASI PARTICOLARI

Il datore di lavoro può presentare istanza di nullaosta per lavoro subordinato, al di fuori delle quote, per una serie di categorie di lavoratori stranieri richiamati all'art. 27 del TUI, tra le quali:

- a) *dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale di attività nel territorio di uno Stato membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, ovvero dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro Stato membro dell'Unione europea; (...)*
- f) *persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani; (...)*
- i) *lavoratori dipendenti regolarmente retribuiti da datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all'estero e da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra le predette persone fisiche o giuridiche residenti o aventi sede in Italia e quelle residenti o aventi sede all'estero, nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 1655 del codice civile, della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, e delle norme internazionali e comunitarie; (...)*
- i-bis) *i lavoratori che siano stati dipendenti, per almeno dodici mesi nell'arco dei quarantotto mesi antecedenti alla richiesta, di imprese aventi sede in Italia, ovvero di società da queste partecipate, secondo quanto risulta dall'ultimo bilancio consolidato redatto ai sensi degli articoli 25 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, operanti in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea, ai fini del loro impiego nelle sedi delle suddette imprese o società presenti nel territorio italiano. (...)*

Nel caso in cui i lavoratori di cui alla lettera i) siano dipendenti regolarmente retribuiti dai datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede in uno Stato membro dell'Unione europea, il nulla osta al lavoro è sostituito da una comunicazione, da parte del committente, del contratto in base

**Art. 27, comma 1,  
lett. i-bis) TUI**

**Richiesta di  
nullaosta**

al quale la prestazione di servizi ha luogo, unitamente ad una dichiarazione del datore di lavoro contenente i nominativi dei lavoratori da distaccare e attestante la regolarità della loro situazione con riferimento alle condizioni di residenza e di lavoro nello Stato membro dell'Unione europea in cui ha sede il datore di lavoro.

La comunicazione è presentata allo sportello unico ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.

### **LAVORATORI DIPENDENTI DELL'IMPRESA PRESSO LE SEDI OPERANTI ALL'ESTERO**

Il datore di lavoro può presentare istanza di nullaosta per lavoro subordinato, al di fuori delle quote, per l'ingresso di *lavoratori che siano stati dipendenti per almeno 12 mesi nell'arco dei 48 mesi antecedenti alla richiesta, di imprese, aventi sede in Italia, ovvero di società da queste partecipate* secondo quanto risulta dall'ultimo bilancio consolidato redatto ai sensi degli artt. 25 e ss. del d.lgs. n. 127/1991, operanti in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea, ai fini del loro impiego nelle sedi delle suddette imprese o società presenti nel territorio italiano (art. 27, comma 1, del TUI, lettera *i-bis* introdotta dalla legge n. 112/23 di conversione del DL n. 73/2023).

Come riportato da apposito avviso pubblicato sul portale ALI, nelle more della predisposizione di apposito modello di richiesta di nulla osta per l'assunzione di tale personale (Modello LDE), dovrà utilizzarsi il **Modello ICT/art. 27, comma 1, lett. i-bis** (in uso per le ipotesi di distacco di personale dirigente, altamente specializzato e in formazione, di cui all'art. 27-quinquies TUI).

Tale modello, selezionando la voce "LDE", deve intendersi utilizzato esclusivamente per l'assunzione in Italia di suddetto personale e non per le ipotesi di distacco riferibili alle fattispecie di cui all'articolo 27-quinquies del TUI ([circolare interministeriale n. 5969/23](#)).

Lo stesso modello rimarrà utilizzabile per le richieste relative ai trasferimenti intra-societari di cui all'art. 27-quinquies (ICT) TUI. Per queste ultime istanze, occorrerà selezionare, nell'ambito della sezione "Sede legale entità ospitante presso cui lo straniero viene distaccato", la casella "Modello ICT".

Per la compilazione del Modello LDE, l'impresa deve:

1. accedere alla sezione Sportello Unico Immigrazione e selezionare la voce "Compila domande";
2. selezionare la voce "Nulla Osta per motivi di lavoro";
3. scegliere l'ambito "N.O. Lavoro Casi particolari";
4. selezionare il modello "ICT/Art. 27 comma 1, lett i-bis TUI";
5. all'interno del modello di domanda è necessario selezionare, nell'ambito della sezione "Sede legale entità ospitante presso cui lo straniero viene distaccato", la casella "Modello LDE";
6. nella sottosezione "Azienda di provenienza" il datore di lavoro dovrà indicare l'impresa o la società partecipata, operante in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea presso cui il lavoratore è stato dipendente. Con riferimento ai profili professionali del lavoratore selezionare la voce "altro" per indicare un profilo non in elenco (ovvero un profilo diverso da dirigente, lavoratore specializzato o lavoratore in formazione);
7. nella sezione "Upload allegati" è possibile caricare la documentazione necessaria a corredo dell'istanza dalla voce "Documentazione Art. 27 comma 1, lett. I bis".

Tutta la documentazione necessaria per il modello LDE deve essere unita in un singolo file pdf e caricata all'interno di questo unico campo.

Nell'ambito della predetta voce di Upload, dovrà essere prodotta la seguente documentazione:

- bilancio della società richiedente;
- in caso di società partecipata, bilancio consolidato ai sensi dell'art. 25 e ss del decreto legislativo 9 aprile 1991 n. 127;
- autocertificazione relativa alla durata complessiva dell'impiego del lavoratore richiesto presso la sede/le sedi all'estero (almeno 12 mesi nell'arco di 48 mesi antecedenti la richiesta).

La citata documentazione, salvata in apposito file PDF, andrà poi caricata anche nei seguenti campi del modello e che richiedono obbligatoriamente il caricamento di un file ai fini dell'inoltro della domanda: "Lettera di incarico, Lettera di distacco della società/organizzazione distaccante, Documentazione attestante il legame intrasocietario, Copia del progetto formativo".

**Entro otto giorni dall'ingresso in Italia** lo straniero si reca presso lo sportello unico, unitamente al datore di lavoro, per la sottoscrizione del contratto di soggiorno e per la richiesta del permesso di soggiorno.

Comunicazione  
in luogo della  
richiesta di  
nullaosta

Art. 27-quater TUI

Requisiti necessari

Nel caso in cui i datori di lavoro abbiano sottoscritto con il Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro, un apposito protocollo di intesa con cui garantiscono la capacità economica richiesta e l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro di categoria, il nullaosta al lavoro è sostituito da una comunicazione del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato, presentata con modalità informatiche allo sportello unico per l'immigrazione che la trasmette al questore per la verifica della insussistenza di motivi ostativi all'ingresso dello straniero e, ove nulla osti, la invia, in via informatica alla rappresentanza diplomatica o consolare per il rilascio del visto di ingresso.

### LAVORATORI ALTAMENTE QUALIFICATI

L'ingresso e il soggiorno per periodi superiori a tre mesi, è consentito, al di fuori delle quote, ai c.d. *lavoratori stranieri altamente qualificati*, che intendono svolgere prestazioni lavorative retribuite per conto o sotto la direzione o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica e che devono essere alternativamente in possesso:

- a) del titolo di istruzione superiore di livello terziario rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale o di una qualificazione professionale di livello post secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'8 gennaio 2018;
- b) dei requisiti previsti dal [decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 206](#), limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
- c) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
- d) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

## Domanda di nullaosta

La normativa trova applicazione per gli stranieri in possesso dei predetti requisiti che siano:

- residenti in uno Stato terzo;
- regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale (compresi i titolari di permesso di soggiorno ICT nell'ambito di trasferimenti intra-societari);
- soggiornanti in un altro Stato membro;
- titolari della Carta blu UE rilasciata in un altro Stato membro.

Restano escluse dall'ambito di applicazione della normativa alcune categorie di lavoratori stranieri, tra cui coloro che soggiornano in Italia in qualità di lavoratori distaccati.

Il datore di lavoro, previa verifica presso il centro dell'impiego competente della disponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale (art. 22 TUI), deve presentare, per via telematica, la domanda di **nullaosta** al lavoro per i lavoratori stranieri altamente qualificati allo Sportello unico per l'immigrazione competente tramite il **Modulo BCE** ([circolare ministeriale n. 2829/24](#)).

La domanda del datore di lavoro (fermo restando quanto previsto dai commi 2 e 5-ter dell'art. 22 del TUI), a pena di rigetto, deve indicare:

- 1) la proposta di contratto di lavoro o l'offerta di lavoro vincolante della durata di almeno sei mesi, per lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede il possesso di uno dei predetti requisiti (lettere a, b, c, d);
- 2) il titolo di istruzione o qualificazione professionale di livello post secondario (deve trattarsi di un diploma rilasciato da una Università ovvero Istituto non universitario al termine di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale, corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni di cui al decreto ministeriale 8 gennaio 2018, recante "Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13",

ovvero, in alternativa,

- 3) l'attestazione del possesso in capo al lavoratore della qualifica professionale superiore, ai sensi del comma 1, lett. c) e d), dell'art. 27-quater, tramite apposita dichiarazione del datore di lavoro richiedente la Carta blu UE, corredata dei contratti di lavoro e/o delle buste paga da allegare alla domanda (con l'aggiunta facoltativa di lettera di esperienza

redatta dal datore di lavoro straniero), relativi al periodo lavorativo svolto che dimostrino lo specifico settore di attività in cui il lavoratore è stato impiegato e la durata dell'esperienza professionale, di almeno cinque anni nel settore per cui si presenta la domanda di Carta blu UE (tre anni nei sette precedenti per il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione);

ovvero, in alternativa,

- 4) i requisiti previsti dal d.lgs. n. 206/2007 limitatamente a professioni regolamentate, il cui esercizio è consentito solo a seguito di iscrizione in Ordini o Collegi o in albi, registri ed elenchi tenuti da amministrazioni o enti pubblici, se l'iscrizione è subordinata al possesso di qualifiche professionali ovvero all'accertamento delle specifiche professionalità. Per il riconoscimento delle qualifiche professionali regolamentate in Italia sono competenti a ricevere le domande, presentate ai sensi del d.lgs. n. 206/2007, le autorità indicate all'art. 5 del medesimo decreto. La materia è disciplinata dall'articolo 49 del D.P.R. n. 394/1999. Nell'istanza prodotta allo Sportello Unico dovrà quindi essere allegato il decreto di riconoscimento.
- 5) l'importo della retribuzione annuale, come ricavato dal contratto di lavoro ovvero dall'offerta vincolante, che non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'ISTAT.

La documentazione di cui ai punti 2), 3) e 4), rilasciata da autorità/soggetti non appartenenti a Paesi UE, deve essere legalizzata nelle forme di legge (presso la competente Rappresentanza diplomatica italiana o, nel caso dei Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961, ad opera della competente autorità del Paese che ha rilasciato il documento), con traduzione in lingua italiana certificata ed allegata alla domanda di nulla osta, per poi essere esibita in copia autentica (o copia conforme all'originale) allo Sportello Unico Immigrazione nella fase di sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Per quanto riguarda il titolo di istruzione superiore e la relativa qualifica professionale di livello terziario, nonché alla qualifica professionale regolamentata in Italia (punti 2 e 4), la documentazione deve essere corredata dalla dichiarazione di valore emessa dalla Rappresentanza diplomatica competente per il luogo di conseguimento o, in alternativa, limitatamente ai titoli di istruzione superiore, ivi compresi quelli abilitanti all'eserci-

### Straniero già titolare di altro titolo di soggiorno

zio delle professioni regolamentate, è possibile presentare l'attestazione di comparabilità e autenticità rilasciata dal Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche (CIMEA).

Nei casi in cui la domanda di Carta blu UE riguardi *un cittadino di Paese terzo già titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato, il datore di lavoro non è tenuto a presentare i documenti richiamati alle predette lettere a), c) e d)*, in quanto già verificati in fase di primo rilascio del titolo stesso. In tale ipotesi, inoltre, il datore di lavoro non è tenuto a verificare presso il centro dell'impiego competente la disponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale.

Per le domande di Carta blu Ue è ammessa la trasmissione da parte delle Agenzie di somministrazione ([circolare interministeriale n. 4518/2023](#)).

### Rilascio del nullaosta

Lo Sportello unico per l'immigrazione convoca il datore di lavoro e rilascia il **nullaosta** al lavoro non oltre novanta giorni dalla presentazione della domanda ovvero, entro il medesimo termine, comunica al datore di lavoro il rigetto della stessa previo espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 22, comma 2, del TUI.

Le ipotesi di rifiuto ovvero di revoca del nulla osta al lavoro sono disciplinate dai commi 9 e 10 dell'articolo 27-quater.

### Contratto di soggiorno

*Entro otto giorni dall'ingresso nel territorio nazionale*, il lavoratore dovrà recarsi presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione con il datore di lavoro per la firma del **contratto di soggiorno** e successivamente presentare domanda di permesso di soggiorno alla Questura competente.

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

Il datore di lavoro dovrà dar prova dell'avvenuta comunicazione obbligatoria allo Sportello Unico per l'Immigrazione all'atto della sottoscrizione del contratto di soggiorno.



**Parità di trattamento ed esercizio di attività lavorativa**

**Comunicazione in luogo della richiesta di nullaosta**

**Permesso di soggiorno “Carta Blu UE”**

**Ingresso con visto**

Il titolare di Carta blu UE, pur beneficiando di un trattamento uguale a quello riservato ai cittadini italiani, limitatamente ai primi dodici mesi di occupazione legale sul territorio nazionale, potrà esercitare esclusivamente attività lavorative altamente qualificate per le quali è stato autorizzato.

Eventuali cambiamenti di datore di lavoro nel corso dei primi dodici mesi sono soggetti all'autorizzazione preliminare da parte delle competenti Direzioni territoriali del lavoro. Decorsi 15 giorni dalla ricezione della documentazione relativa al nuovo contratto di lavoro o offerta vincolante, il parere della Direzione territoriale competente si intende acquisito.

Inoltre, il titolare di Carta blu UE, durante il periodo di disoccupazione, è autorizzato a cercare e assumere un impiego in conformità a quanto previsto dall'art. 27-quater.

Il nulla osta al lavoro è sostituito da una comunicazione del datore di lavoro della proposta di contratto di lavoro o dell'offerta di lavoro vincolante nel caso in cui il datore di lavoro abbia sottoscritto con il Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un apposito protocollo di intesa, con cui il medesimo datore di lavoro garantisce la sussistenza dei requisiti previsti per l'applicazione della procedura.

In tal caso al lavoratore straniero altamente qualificato è rilasciato dal Questore il permesso di soggiorno entro trenta giorni dall'avvenuta comunicazione. Fermo restando il termine di trenta giorni, in attesa del rilascio del permesso di soggiorno, il lavoratore può soggiornare sul territorio nazionale e svolgere temporaneamente l'attività lavorativa ai sensi dell'art. 5, comma 9-bis, del TUI, previa comunicazione obbligatoria ai servizi competenti attraverso i sistemi informativi regionali.

Il permesso di soggiorno è rilasciato, a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro e della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, con durata biennale, nel caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero con durata pari a quella del rapporto di lavoro più tre mesi, negli altri casi.

Il permesso di soggiorno non è rilasciato o il suo rinnovo è rifiutato ovvero, nel caso sia stato concesso, è revocato nei casi richiamati al comma 12 dell'art. 27-quater.

Per l'ottenimento del **visto d'ingresso**, il cittadino straniero dovrà presentare apposita domanda presso la Rappresentanza diplomatico consolare del Paese di stabile residenza o di ori-

**Titolare di Carta  
Blu UE rilasciata da  
altro Stato membro**

**Ingresso senza  
visto**

gine, mostrando gli originali della documentazione indicata ai precedenti punti n. 2), 3) e 4), utilizzati per la richiesta di nulla osta presso il SUI.

La durata del visto d'ingresso sarà pari a quella autorizzata dal nulla osta e comunque non superiore a 365 giorni.

Lo straniero titolare di Carta blu UE rilasciata da altro Stato membro e in corso di validità può fare ingresso e soggiornare in Italia per svolgere un'attività professionale per un periodo massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180 giorni, previa dichiarazione di presenza al Questore entro il termine di otto giorni lavorativi dal suo ingresso nel territorio dello Stato.

Lo straniero titolare di Carta blu UE rilasciata da altro Stato membro, dopo dodici mesi di soggiorno legale in tale Stato, può fare ingresso in Italia senza necessità del visto, al fine di esercitare un'attività lavorativa altamente qualificata per un periodo superiore a novanta giorni, previo rilascio del nulla osta da parte del SUI.

Nel caso in cui lo straniero faccia ingresso nel territorio nazionale, spostandosi da un secondo Stato membro nel quale si era già trasferito quale titolare di Carta blu UE, il termine minimo di soggiorno legale nel predetto Stato membro è ridotto a sei mesi.

Entro un mese dall'ingresso dello straniero nel territorio nazionale, il datore di lavoro deve presentare la domanda di nulla osta al lavoro con la procedura sopra richiamata, indicando anche:

- a) gli estremi della Carta blu UE valida rilasciata dal primo Stato membro;
- b) gli estremi del documento di viaggio valido.

Entro il termine di trenta giorni dalla data di presentazione della domanda completa, la decisione sulla richiesta di nulla osta è comunicata al richiedente e allo Stato membro che ha rilasciato la Carta blu UE. In caso di circostanze eccezionali, debitamente giustificate, tale termine può essere prorogato di trenta giorni, informandone il richiedente non oltre trenta giorni dalla data di presentazione della domanda completa.

La domanda di nulla osta al lavoro può essere presentata dal datore di lavoro anche se il titolare della Carta blu UE soggiorna ancora nel territorio del primo Stato membro.

Entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale, ovvero dal rilascio del nulla osta ove già presente in territorio

## Art. 27 - quinquies TUI

## Trasferimento intrasocietario

nazionale, lo straniero dichiara allo Sportello Unico che ha rilasciato il nulla osta la propria presenza nel territorio nazionale ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia sottoscritto con il Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro, un apposito protocollo d'intesa con cui il medesimo datore di lavoro garantisce la sussistenza delle condizioni previste dall'art. 27, comma 1-quater, e 27-quater, comma 5, si applicano il nulla osta al lavoro è sostituito da una comunicazione del datore di lavoro della proposta di contratto di lavoro o dell'offerta di lavoro vincolante.

### TRASFERIMENTI INTRA-SOCIETARI

Il datore di lavoro può presentare, al di fuori delle quote, istanza per l'ingresso in Italia di stranieri che soggiornano fuori dal territorio dell'Unione europea al momento della domanda di ingresso o che sono stati già ammessi nel territorio di un altro Stato membro, per lo svolgimento di prestazioni di lavoro subordinato nell'ambito di trasferimenti intra-societari per periodi superiori a tre mesi.

Gli stranieri ammessi nel territorio nazionale possono fare ingresso in qualità di:

- a) *dirigenti*;
- b) *lavoratori specializzati*, ossia i lavoratori in possesso di conoscenze specialistiche indispensabili per il settore di attività, le tecniche o la gestione dell'entità ospitante, valutate, oltre che rispetto alle conoscenze specifiche relative all'entità ospitante, anche alla luce dell'eventuale possesso di una qualifica elevata, inclusa un'adeguata esperienza professionale, per un tipo di lavoro o di attività che richiede conoscenza tecniche specifiche, compresa l'eventuale appartenenza ad un albo professionale;
- c) *lavoratori in formazione*, ossia i lavoratori titolari di un diploma universitario, trasferiti a un'entità ospitante ai fini dello sviluppo della carriera o dell'acquisizione di tecniche o metodi d'impresa e retribuiti durante il trasferimento.

Per *trasferimento intrasocietario* deve intendersi il distacco temporaneo di uno straniero, che al momento della richiesta di nulla osta al lavoro si trova al di fuori del territorio dell'Unione europea, da un'impresa stabilita in un Paese terzo, a cui lo straniero è legato da un rapporto di lavoro che dura da almeno tre mesi, a un'entità ospitante stabilita in Italia, appartenente alla stessa impresa o a un'impresa appartenente allo stesso gruppo di imprese ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

## Entità ospitante

Il trasferimento intra-societario comprende i casi di mobilità dei lavoratori stranieri tra entità ospitanti stabilite in diversi Stati membri.

Per *entità ospitante* deve intendersi la sede, la filiale o la rappresentanza in Italia da cui dipende il lavoratore trasferito o un'impresa appartenente allo stesso gruppo, o una sua sede, filiale o rappresentanza in Italia.

## Esclusione dall'ambito di applicazione

La disciplina non trova applicazione, tra gli altri, a coloro che:

- a) soggiornano in Italia, in qualità di lavoratori distaccati, ai sensi della direttiva 96/71/CE, e della direttiva 2014/67/UE;
- b) svolgono attività di lavoro somministrato o di lavoro autonomo;
- c) sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata e sotto supervisione nell'ambito del percorso di studi.

## Richiesta di nullaosta

La richiesta nominativa di **nullaosta** al trasferimento intra-societario deve essere presentata dall'entità ospitante allo sportello unico per l'immigrazione presso la prefettura-ufficio territoriale del Governo della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante.

A pena di rigetto, la richiesta deve indicare che:

- l'entità ospitante e l'impresa stabilita nel paese terzo appartengono alla stessa impresa o allo stesso gruppo di imprese;
- il lavoratore ha lavorato alle dipendenze della stessa impresa o di un'impresa appartenente allo stesso gruppo per un periodo minimo di tre mesi ininterrotti immediatamente precedenti la data del trasferimento intra-societario.

Inoltre, la richiesta deve indicare che dal contratto di lavoro e, se necessario, da una lettera di incarico, risulti:

- 1) la durata del trasferimento e l'ubicazione dell'entità ospitante o delle entità ospitanti;
- 2) che il lavoratore ricoprirà un posto di dirigente, di lavoratore specializzato o di lavoratore in formazione nell'entità ospitante;
- 3) la retribuzione, nonché le altre condizioni di lavoro e di occupazione durante il trasferimento intra-societario;
- 4) che, al termine del trasferimento intra-societario, lo straniero farà ritorno in un'entità appartenente alla stessa impresa o a un'impresa dello stesso gruppo stabilite in un Paese terzo.

## Permesso di soggiorno

## Durata massima

Infine, tra gli ulteriori requisiti della richiesta rientrano anche l'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa italiana, salvo che non vi siano accordi di sicurezza sociale con il Paese di appartenenza e, per i lavoratori in formazione, il piano formativo individuale contenente la durata, gli obiettivi formativi e le condizioni di svolgimento della formazione.

La richiesta di nulla osta al trasferimento intra-societario deve contenere anche l'impegno dell'entità ospitante a comunicare allo sportello unico per l'immigrazione ogni variazione del rapporto di lavoro che possa incidere sulle condizioni di ammissione.

La documentazione relativa ai requisiti deve essere presentata dall'entità ospitante, entro dieci giorni dalla presentazione della richiesta, allo sportello unico per l'immigrazione che dovrà procedere alla verifica della regolarità, della completezza e dell'idoneità della stessa.

Successivamente, lo Sportello unico per l'immigrazione, nel complessivo termine massimo di quarantacinque giorni dalla presentazione della richiesta, rilascia il nullaosta o, entro il medesimo termine, comunica al richiedente il rigetto dello stesso. Il nulla osta e il codice fiscale dello straniero sono trasmessi in via telematica dallo sportello unico per l'immigrazione agli Uffici consolari per il rilascio del **visto di ingresso**.

Il nulla osta ha validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio.

Nell'ipotesi in cui la domanda sia affetta da una irregolarità sanabile o se la documentazione è incompleta, l'entità ospitante dovrà procedere all'integrazione della documentazione e il termine di quarantacinque giorni viene sospeso fino ad avvenuta regolarizzazione.

**Entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale**, lo straniero dichiara la propria presenza allo sportello unico per l'immigrazione che ha rilasciato il nulla osta ai fini del rilascio del **permesso di soggiorno**.

La durata massima del trasferimento intra-societario è di 3 anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e di 1 anno per i lavoratori in formazione.

Tra la fine della durata massima del trasferimento e la presentazione di un'altra domanda di ingresso nel territorio nazionale per trasferimento intra-societario per lo stesso cittadino straniero devono intercorrere almeno tre mesi.

## Comunicazione in luogo della richiesta di nullaosta

I lavoratori ammessi in Italia nell'ambito di trasferimenti intra-societari beneficiano delle condizioni di lavoro e di occupazione previste dall'articolo 4 del d.lgs. n. 136/2016. In caso di mobilità all'interno dell'Unione si applica il regolamento (CE) n. 1231/2010.

Nell'ipotesi in cui l'entità ospitante abbia sottoscritto con il Ministero dell'Interno un protocollo di intesa con cui garantisce la sussistenza delle condizioni previste dal TUI, il nulla osta è sostituito da una comunicazione presentata, con modalità telematiche, dall'entità ospitante allo sportello unico per l'immigrazione. Entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale, lo straniero dichiara la propria presenza allo sportello unico per l'immigrazione ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.

L'entità ospitante che ha sottoscritto il protocollo è tenuta a comunicare tempestivamente e in ogni caso non oltre trenta giorni ogni modifica che incide sulle condizioni garantite dal protocollo medesimo.

Il nulla osta al trasferimento intra-societario è rifiutato o, se già rilasciato, è revocato in determinate ipotesi, tra cui in particolare:

- se i documenti presentati sono stati ottenuti in maniera fraudolenta o sono stati falsificati o contraffatti;
- se l'entità ospitante non ha rispettato i propri obblighi in materia tributaria, di previdenza sociale, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro e occupazione previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;
- se l'entità ospitante è stata oggetto di sanzioni per lavoro non dichiarato o occupazione illegale; se l'entità ospitante è in corso di liquidazione, è stata liquidata o non svolge alcuna attività economica.

In tali specifici casi, la decisione di rifiuto o di revoca è adottata nel rispetto del principio di proporzionalità e tiene conto delle circostanze specifiche del caso.

Entro 45 giorni dalla dichiarazione di presenza, il questore rilascia al lavoratore autorizzato al trasferimento intra-societario un permesso di soggiorno per il trasferimento recante la dicitura «ICT» nella rubrica «tipo di permesso».

Il permesso ha durata pari a quella del trasferimento intra-societario e può essere rinnovato dalla questura competente nel limite massimo di tre anni in caso di proroga del distacco previa notifica, da parte dello sportello unico per l'immigrazione, dei presupposti della proroga.

Il rinnovo del permesso di soggiorno ICT è consentito, nei limiti della durata massima di tre anni, anche quando lo straniero svolge attività lavorativa in un altro Stato membro dell'Unione europea. In tale ultimo caso, il rinnovo è richiesto al questore competente al primo rilascio.

## CONVERSIONE DI PERMESSI DI SOGGIORNO PER STUDIO E FORMAZIONE

La conversione dei permessi di soggiorno per motivi di studio e formazione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato (**Modello VA**), a seguito della novella normativa introdotta dal decreto legge n. 20/2023 e dal decreto legge n. 75/2023, non è più soggetta alla disponibilità di quote nell'ambito del decreto flussi e quindi al "click day".

Il permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione può essere convertito, in permesso di soggiorno per motivi di lavoro, al di fuori delle quote, comunque prima della sua scadenza e previa stipula del contratto di soggiorno per lavoro (art. 6, comma 1, TUI).

Per gli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione ovvero a svolgere tirocini formativi in Italia, la conversione è possibile soltanto dopo la conclusione del corso di formazione frequentato o del tirocinio svolto (Art. 14 DPR n. 394/99).

Il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, l'esercizio di attività lavorative subordinate per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore.

Lo straniero che ha conseguito in Italia il dottorato o il master universitario ovvero la laurea triennale o la laurea specialistica, o il diploma accademico di primo livello o di secondo livello o il diploma di tecnico superiore, alla scadenza del permesso di soggiorno di cui agli articoli 39 e 39-bis, comma 1, lettera a), può dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro presso i servizi per l'impiego, e richiedere un permesso di soggiorno di durata non inferiore a nove e non superiore a dodici mesi al fine di cercare un'occupazione o avviare un'impresa coerente con il percorso formativo completato (art. 39-bis.1 del TUI, introdotto dal d.lgs. n. 71/2018). In presenza dei requisiti richiesti dal TUI, può essere richiesta la conversione in permesso di soggiorno per lavoro. *Gli studenti stranieri che abbiano quindi conseguito in Italia uno dei titoli di studio richiamati possono richiedere, alla scadenza del permesso per studio, un permesso di soggiorno per la ricerca di un lavoro.*

