

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 34/2022

Genova, 28/07/2022

**Oggetto: SEMPLIFICAZIONI DELLE VERIFICHE PER L'INGRESSO DI
LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**

A mezzo del D.L. 73/2022 (Decreto Semplificazioni) è stata introdotta la possibilità di esperire una procedura semplificata al fine di effettuare le verifiche, finora effettuate dallo Sportello unico per l'immigrazione, circa la regolarità, la completezza e l'idoneità della documentazione presentata dal datore di lavoro per la concessione del nullaosta al lavoro subordinato di personale extra UE. Su tale novità si è anche espresso l'INL, con propria circolare n. 3/2022, con la quale viene indicato che la nuova procedura riguarda gli ingressi in Italia previsti per le annualità 2021 e 2022. Si tratta, in sostanza, di una diversa modalità di svolgimento delle verifiche, già rimesse agli Ispettorati del lavoro, relative:

- all'osservanza delle prescrizioni del Ccnl da parte del datore di lavoro;
- alla congruità del numero delle richieste presentate, per un determinato periodo, dallo stesso datore di lavoro, tenendo conto della sua capacità economica e delle specifiche esigenze dell'impresa, nonché degli impegni retributivi e assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai Ccnl applicabili.

Tali verifiche, in un'ottica di semplificazione delle procedure, sono demandate in via esclusiva ai seguenti soggetti:

- professionisti iscritti all'Albo dei consulenti del lavoro, nonché degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili che abbiano inviato all'ITL la comunicazione ex articolo 1, L. 12/1979;
- alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dietro adesione e mandato del datore di lavoro.

Dette verifiche dovranno rispettare, ex lege, i seguenti criteri generali:

- sussistenza di una capacità patrimoniale del datore di lavoro, ossia la capacità dell'impresa di sostenere tutti gli oneri relativi alle assunzioni da effettuare e al mantenimento, nel tempo, di un equilibrio economico-patrimoniale;
- sussistenza di un equilibrio economico-finanziario, relazionabile alla capacità dell'impresa di far fronte, con i propri ricavi, agli obblighi di pagamento assunti in precedenza e agli investimenti che saranno necessari;
- sussistenza di una congruità del fatturato del datore di lavoro, sempre in relazione alla forza lavoro esistente e alle nuove assunzioni richieste;
- verifica sul numero dei dipendenti, ovvero sulle unità di personale dipendente mediamente occupato almeno negli ultimi 2 anni;
- verifica sul tipo di attività svolta dall'impresa, anche con riferimento al carattere continuativo o stagionale della stessa.

Tali verifiche andranno effettuate in correlazione le une con le altre e potranno essere soggette a controlli a campione da parte dell'INL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate.

L'INL, nella circolare citata, ritiene possibile ricorrere anche alle indicazioni relative ai requisiti reddituali del datore di lavoro. In tal senso, viene specificato che, riguardo alla capacità patrimoniale e all'equilibrio economico-finanziario richiesti al datore di lavoro, si dovrà 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, così come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dall'ultimo bilancio di esercizio. Tale indicazione appare, tuttavia, abbastanza equivoca, data la distinzione ben nota tra i 2 concetti di fatturato e reddito.

Tutti gli elementi di verifica, finora esposti, saranno da considerare come un "patrimonio informativo minimo" sul quale effettuare le valutazioni richieste. Oltre a ciò, per ottenere un maggior equilibrio della verifica, l'INL ritiene che il soggetto verificatore debba acquisire anche:

- il Dirc;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) circa la sua non conoscenza di indagini o l'inesistenza a suo carico di condanne, anche non definitive, per reati contro la sicurezza e dignità dei lavoratori;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) circa l'insussistenza a suo carico, negli ultimi 2 anni, di violazioni punite con sanzione amministrativa e concernenti l'impiego di manodopera irregolare;

- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) circa le esigenze sottostanti la richiesta dei nullaosta per lavoratore extra UE, nonché l'eventuale presenza di nuove commesse e/o contratti di appalto che giustifichino la richiesta di un maggior numero di nullaosta richiesti rispetto all'annualità precedente;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) nella quale lo stesso attesta di non aver presentato altre richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni, ovvero, se presentate, specificando il numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

L'INL ricorda che l'asseverazione, sotto la responsabilità anche penale del dichiarante, dovrà dare evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata. È stato al momento rilasciato un apposito fac simile per tale adempimento.

Ove la verifica abbia esito positivo, verrà rilasciata l'apposita asseverazione; il datore di lavoro la produrrà in allegato alla richiesta di assunzione del lavoratore extra UE ovvero, per le domande già presentate per l'annualità 2021, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno. Tale adempimento non è praticabile, naturalmente, per le domande relative all'annualità 2021 già definite in via amministrativa.

L'asseverazione, e la documentazione a supporto, dovranno essere conservate per un periodo non inferiore a 5 anni.

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 un apposito protocollo di intesa con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**