

Approfondimenti

Nuove competenze

Flussi migratori: cosa cambia per professionisti ed associazioni datoriali

Eufranio Massi

Nel c.d. **“Decreto semplificazioni”**, D.L. 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 2022, n. 122(1), una novità importante è rappresentata dall'**art. 44** con il quale, limitatamente ai flussi migratori per gli **anni 2021 e 2022**, il Governo intende **accelerare le procedure per il rilascio del permesso di soggiorno** per motivi di lavoro in favore dei **lavoratori extracomunitari** che entrano per **lavoro stagionale**.

Finalità

L'intento è triplice:

a) venire incontro alle **esigenze dei settori turistici, alberghieri e dell'agricoltura** alle prese con una cronica carenza di manodopera “regolare”, sulle cui origini ci sarebbe molto da riflettere, cosa che ci porterebbe lontano da questo approfondimento;

b) cercare di **limitare le frodi** che, purtroppo, sovente si verificano, allorquando si tratta di gestire i flussi migratori: in questo senso va vista la via obbligatoria per i datori di lavoro di passare attraverso l'asseverazione di un professionista *ex lege* n. 12/1979 o di una associazione sindacale;

c) **distogliere**, per quanto possibile, il **personale ispettivo** dai **controlli propedeutici al rilascio del permesso di soggiorno**, per convogliarlo su altri aspetti di primaria importanza per la vigilanza sulla salute e sulla sicurezza del lavoro.

Procedura semplificata e nuove competenze

Qual è, ad oggi, la situazione e, soprattutto, sono già intervenuti chiarimenti che coinvolgono sia le articolazioni periferiche dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che gli Sportelli Unici ubicati presso ogni Prefettura?

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare 5 luglio 2022, n. 3, ha dettato le indicazioni amministrative per l'adempimento di quanto stabilito dall'art. 44 del D.L. n. 73/2022 che ha disposto, in un'ottica di semplificazione, una **diversa modalità** relativa alle **verifiche** riguardanti le **istanze di ingresso di cittadini extracomunitari** per gli **anni 2021 e 2022**. Si tratta, quindi, di una **norma** non strutturale, ma **temporanea**, destinata ad essere consolidata, nel tempo, dopo un periodo di sperimentazione che ci si augura positivo.

Tali verifiche riguardano, essenzialmente, una serie di punti, prima esaminati dagli operatori dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro all'interno dello Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI). Essi riguardano:

- **l'osservanza** delle previsioni contenute nel **Ccnl** applicato;
- la **congruità** del **numero** delle **richieste** presentate dai datori di lavoro allo Sportello Unico per l'immigrazione (SUI);
- la **capacità economica** del **datore di lavoro** richiedente;
- le **esigenze** dell'**impresa** anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi dovuti nel rispetto delle leggi e del Ccnl (commi 1 e 2).

Ebbene, la grande novità, alla quale si è già fatto cenno, è che tali **accertamenti** non sono più effettuati dal personale degli Ispettorati Territoriali del Lavoro, ma sono **demandati, in via esclusiva, ai professionisti *ex lege* n. 12/1979** (consulenti del lavoro, ma non solo) ed alle associazioni datoriali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale alle quali il

(1) Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 193, serie generale,

del 19 agosto 2022.

Approfondimenti

datore di lavoro aderisca o abbia conferito mandato.

Gli Ispettorati del Lavoro, in sintonia con l’Agenzia delle Entrate, si riservano di effettuare accertamenti sul rispetto sia dei requisiti che dell’*iter* procedimentale.

Si tratta di un compito impegnativo, in quanto si richiedono una serie di **accertamenti preventivi** che, in alcuni casi, si presentano abbastanza complessi: qui il pensiero corre, agli anni passati, quando i funzionari degli Ispettorati si trovavano, con scarsa disponibilità di mezzi (salvo, poi, far intervenire i Servizi ispettivi), ad esaminare istanze con un numero particolarmente alto di richieste di manodopera rispetto alla capacità dell’azienda il cui fine principale era quello di far ottenere permessi di soggiorno a persone già presenti nel nostro territorio e che ha portato, sovente, alla luce traffici illeciti di particolari dimensioni.

Molte volte, per una serie di motivi organizzativi e temporali, si era costretti a fornire parere positivo su una serie di situazioni alquanto dubbie che solo dopo venivano portate alla luce con indagini *ex post* ove si riscontravano fenomeni di sfruttamento. Vale la pena di sottolineare come, soprattutto, laddove le domande riguardavano un certo numero di persone contemporaneamente, le stesse erano presentate allo Sportello Unico per l’Immigrazione, attraverso associazioni datoriali e professionisti.

Ora, il discorso cambia totalmente in quanto **si richiede una “asseverazione” al professionista** che ha seguito l’*iter* delle istanze **o all’associazione imprenditoriale** alla quale si è rivolto il datore: con tale atto si dichiara la sussistenza di tutte le condizioni.

Il professionista e l’organizzazione devono conservare tutta la documentazione per almeno cinque anni: lo scopo è di agevolare le eventuali verifiche degli ispettori del lavoro.

L’**asseverazione**, accompagnata da un documento di identità, viene **rilasciata al datore di lavoro** dal professionista o dal funzionario dell’associazione nella **consapevolezza delle conseguenze, anche di natura penale**, che potrebbero scaturire in presenza di dichiarazioni non veritieri.

L’**asseverazione** attraverso il professionista o l’associazione datoria è **un passaggio obbligato** anche per il datore di lavoro che volesse pre-

sentare l’istanza da solo, magari allegando una serie di documenti.

Criteri di verifica

La verifica dei professionisti e delle associazioni su cosa deve vertere?

I **criteri**, secondo la circolare n. 3/2022 dell’INL riguardano:

- la **capacità patrimoniale** che va concepita come mezzo sufficiente a sostenere i carichi retributivi e contributivi rispetto al personale extracomunitario richiesto e come idonea a mantenere, nel tempo, una struttura che permetta all’azienda di operare in modo equilibrato.

Ai fini della capacità patrimoniale e dell’equilibrio finanziario, come ricorda la nota di prassi dell’INL, occorre verificare, per ciascun lavoratore che si intende assumere, un reddito imponibile o un fatturato non inferiore a 30.000 euro annui: il dato deve risultare dall’ultimo bilancio di esercizio o dall’ultima dichiarazione dei redditi presentata. Tale capacità, va verificata anche alla luce di ciò che afferma il comma 8 dell’art. 30-bis del D.P.R. n. 394/1999, sulla base sia delle retribuzioni stabilite dal Ccnl applicato che delle tabelle del costo medio orario del lavoro pubblicate dal Ministero del Lavoro in Gazzetta Ufficiale. Per il settore agricolo, che rappresenta *magna pars* delle domande di stagionalità, il riferimento per la capacità economica può essere desunto dalle dichiarazioni Iva, prendendo in considerazione il volume d’affari “al netto” degli acquisti e della dichiarazione Irap e considerando anche gli eventuali contributi comunitari;

- l’**equilibrio economico-finanziario**, inteso come capacità di far fronte, positivamente, a tutti gli obblighi di pagamento assunti in precedenza ed agli investimenti che si dovessero rendere necessari;

- il **fatturato**, da intendersi come la somma dei ricavi ottenuti dall’azienda attraverso la cessione di beni o le prestazioni di lavoro per le quali è stata emessa fattura;

- il **numero dei lavoratori in forza**, compresi quelli già assunti, in passato, con le procedure di ingresso previste dal D.Lgs. n. 286/1998, da intendersi come numero del personale mediamente occupato, nell’ultimo biennio, con contratto di

Approfondimenti

lavoro subordinato. Il numero medio tiene, ovviamente, conto, dei lavoratori con contratto a tempo determinato che, ad avviso di chi scrive, vanno computati secondo la previsione contenuta nell'art 27 del D.Lgs. n. 81/2015;

- il **tipo di attività** svolta dall'impresa e se la stessa opera in via continuativa o stagionale.

Documentazione necessaria

Ci sono alcuni specifici documenti che il professionista e l'organizzazione datoriale devono esaminare ed acquisire in quanto utili al rilascio dell'asseverazione?

Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella citata circolare n. 3/2022, i documenti da acquisire sono:

- a) il Durc**, necessario per verificare la regolarità dei versamenti contributivi e previdenziali;
- b) la dichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000** del datore di lavoro o del legale rappresentante dell'impresa che affermi di **non essere a conoscenza di indagini e dell'assenza di condanne**, anche non definitive, per i reati indicati ed introdotti dal D.Lgs.n. 286/1998 e per quelli contro la dignità e la sicurezza dei lavoratori (la circolare cita una serie di articoli del Codice penale, ivi compreso quello relativo al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. "caporalato"));
- c) la dichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000** del datore di lavoro o del legale rappresentante dell'azienda o, se diverso, di chi ha la responsabilità di gestione del personale, circa l'**insussistenza di sanzioni amministrative** irrogate nel **biennio antecedente** l'istanza, riguardanti l'impiego di **manodopera irregolare** (ossia, anche sanzioni per lavoro "nero");
- d) la dichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000** del datore di lavoro o del legale rappresentante dell'impresa riguardanti le esigenze di **richiesta di nulla osta in numero maggiore** di lavoratori extracomunitari **rispetto all'anno precedente**. In questo caso si dovrà specificare la **motivazione** alla base della richiesta (ad esempio, acquisizione di nuove commesse o di nuovi appalti);
- e) la dichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000** del datore di lavoro o del legale rappresentante di **non aver richiesto** alcuna **asseverazione** ad altro professionista o associazione relativamente **ad altre domande**: qualora ciò si fosse verificato

sarà necessario fornire ogni tipo di indicazione, soprattutto quelle relative sia al numero dei lavoratori interessati che all'esito delle stesse.

Qualora le **verifiche** siano avvenute con **esito positivo** il datore di lavoro all'atto della presentazione dell'istanza, è tenuto a produrre l'asseverazione del professionista o del funzionario dell'associazione (in calce alla circolare n. 3 sono riportati i modelli di asseverazione): se si tratta di istanze che risalgono ai flussi del 2021 e che non sono state ancora "smaltite", l'asseverazione dovrà essere prodotta nel momento in cui le parti saranno convocate presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione per la firma del contratto di soggiorno.

L'asseverazione deve dar conto che tutta la documentazione è stata verificata, che tutte le dichiarazioni ex D.P.R. n. 445/2020 sono state acquisite e che quanto richiesto è stato ampiamente dettagliato.

Esclusione dall'obbligo di asseverazione

Ci sono casi nei quali l'asseverazione non è necessaria?

La risposta la fornisce l'art. 44, comma 3, del D.L. n. 73/2022 ed è ribadita dall'INL nella circolare n. 3/2022.

Si tratta, innanzitutto, di quelle **domande relative al 2021** rispetto alle quali l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ha già espletato i propri accertamenti, mentre nel caso in cui siano state richieste delle integrazioni documentali ai fini istruttori, l'asseverazione è necessaria e dovrà essere presentata al momento della stipula del contratto di soggiorno.

Vi sono, poi, altri due casi nei quali l'asseverazione non è richiesta.

Il primo concerne i **soggetti disabili**, con limitazioni alla propria autosufficienza: ebbene, in tale ipotesi non è necessaria la verifica della congruità in rapporto alla capacità economica del datore di lavoro come, del resto, previsto dall'ultimo periodo del comma 8, dell'art. 30-bis del D.P.R. n. 394/1999.

Il secondo riguarda le **domande presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro** **comparativamente più rappresentative a livello nazionale** che hanno, **preventivamente**, sottoscrit-

Approfondimenti

to con il Ministero del Lavoro un protocollo di intesa ove si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, delle regole stabilite al comma 1 dell'art. 44, rispetto alle quali ci si è ampiamente soffermati: tutto questo è previsto dal comma 5 dello stesso articolo in esame. La **conseguenza** di tale norma è che il rilascio del nulla osta al lavoro avviene, unicamente, sul-

la base della richiesta presentata dalla associazione sindacale datoriale firmataria sulla quale, però, incombe l'onere della conservazione della documentazione per almeno cinque anni, al fine di consentire eventuali verifiche da parte degli Ispettorati Territoriali del Lavoro, in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate.