

**MINISTERO DELL'INTERNO**  
**DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE**  
**Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo**  
**Ufficio I - Pianificazione delle Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo**

OGGETTO: Decreto Legislativo n. 109 del 16 luglio 2012, recante "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative assunzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare."

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 25 luglio 2012, serie generale n. 172, il decreto legislativo n. 109 del 16 luglio 2012, "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative assunzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che entrerà in vigore il **prossimo 9 agosto 2012**.

La Direttiva che viene recepita intende rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, introducendo il divieto per i datori di lavoro di impiegare cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nonché norme minime relative assunzioni e a provvedimenti nei confronti di tali datori di lavoro.

Il predetto divieto, in realtà, è già presente nel nostro ordinamento che - all'articolo 22, comma 12 del decreto legislativo 286/1998 - prevede che l'impiego di stranieri il cui soggiorno è irregolare sia punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Il decreto legislativo in oggetto reca delle ipotesi aggravanti nei casi in cui l'impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare sia caratterizzato da "particolare sfruttamento", riconducibili alle ipotesi in cui al terzo comma dell'art. 603 bis del codice penale.

Particolare interesse per le procedure di competenza degli Sportelli Unici per l'Immigrazione riveste la modifica apportata al citato art. 22 con l'introduzione del comma 5 ter.

Tale disposizione prevede che il nulla osta lavoro debba essere rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, debba essere revocato nell'ipotesi in cui:

gli specifici documenti presentati siano stati ottenuti mediante frode o siano stati falsificati o contraffatti;

lo straniero non si rechi presso lo Sportello Unico competente, per la firma del contratto di soggiorno, entro il termine previsto dalla norma, salvo che il ritardo sia dipeso da cause di forza maggiore.

La revoca del nullaosta viene comunicata al Ministero degli Affari Esteri con un collegamento telematico, appositamente predisposto, anche per gli eventuali adempimenti correlati alla successiva revoca del visto di ingresso.

Si segnala, inoltre, l'abrogazione del comma 7 del già richiamato art. 22. Tale disposizione va correlata con l'attuale sistema della comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego che assorbe con l'invio del modello unico gli obblighi di comunicazione del datore di lavoro nei confronti della competente Prefettura.

Al fine di consentire ai datori di lavoro interessati di adeguarsi volontariamente alle norme di legge, ponendo in atto un ravvedimento operoso e di evitare così sanzioni più gravi, è stata prevista una fase transitoria entro la quale può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare.

L'art. 5 del provvedimento normativo, titolato "**Disposizione transitoria**" ha introdotto, quindi, la possibilità per i datori di lavoro, italiani o stranieri in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo che, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, occupano irregolarmente da almeno tre mesi e continuano ad occupare alla data di presentazione della dichiarazione di immersione lavoratori stranieri presenti sul territorio nazionale ininterrottamente almeno dalla data del 31 dicembre 2000 e 11 o precedentemente, e dichiarare la sussistenza del rapporto di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Si fa presente che le indicazioni circa le modalità di presentazione della dichiarazione di immersione del rapporto di lavoro o quelle necessarie per la regolarizzazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale pari almeno a sei mesi, nonché i limiti di reddito di lavoro richiesti per l'emersione del rapporto di lavoro saranno stabiliti con decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, con il Ministro per la Cooperazione Internazionale e l'Integrazione e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottarsi entro 20 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento legislativo.

Si evidenziano, di seguito, alcuni punti della normativa di particolare rilevanza e si fa riserva di fornire le indicazioni operative non appena sarà adottato il predetto decreto interministeriale.

In particolare:

- il lavoratore straniero per il quale presentata la domanda di emersione deve trovarsi nel territorio nazionale ininterrottamente almeno dal 31 dicembre 2011 o precedentemente e la sua presenza deve essere attestata da documentazione proveniente da organismi pubblici;

- la dichiarazione di emersione è rivolta ai lavoratori subordinati stranieri occupati in tutti i settori;
- sono specificate le cause di inammissibilità alla procedura per il datore di lavoro, tra le quali la mancata stipula con il medesimo del contratto di soggiorno e la mancata assunzione del lavoratore, a seguito dell'espletamento di procedure di ingresso per lavoro subordinato, ovvero di procedure di emersione salvo cause di forza maggiore comunque non imputabili al datore di lavoro;
- il contributo forfettario, da versare prima della presentazione della dichiarazione, ammonta a 1.000 e uno;
- all'atto della stipula del contratto di soggiorno devono essere, altresì, regolarizzate le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale pari ad almeno sei mesi;
- è prescritto che il parere della questura venga spesso anche nei riguardi del datore di lavoro e che venga acquisito anche il parere della Direzione Territoriale del Lavoro in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicati;
- sia il datore di lavoro sia il lavoratore dovranno essere convocati presso lo Sportello Unico per la presentazione della documentazione richiesta e per la firma del contratto di soggiorno;
- la comunicazione obbligatoria di assunzione del lavoratore al Centro per l'Impiego o all'INPS, in base alla tipologia di lavoro, deve essere effettuata contestualmente alla stipula del contratto di soggiorno;
- i requisiti di accesso alla procedura riguardanti il lavoratore straniero sono stati previsti tenendo conto di quanto indicato nella recente sentenza della Corte Costituzionale n. 182/2012 in merito alla valutazione della pericolosità sociale degli stranieri con riferimento ai reati previsti dall'art. 381 del cpp.

Si ringrazia per l'attenzione

IL DIRETTORE CENTRALE  
(Malandrino)