

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 46 DEL 11 NOVEMBRE 2024

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Dimissioni per fatti concludenti: la norma in attesa dell'approvazione del Senato</i>	<i>3</i>
<i>ADI: compatibilità con il reddito di lavoro dipendente.....</i>	<i>4</i>
<i>Nuovi contributi per la Cassa Qu.A.S. a partire dal 2025.....</i>	<i>5</i>
<i>Polizze vita detraibili soltanto se imponibili.....</i>	<i>6</i>
APPROFONDIMENTI.....	8
<i>ExtraUE: ingressi solo dopo il labour market test.....</i>	<i>8</i>
<i>Quote senza flussi per l'assistenza familiare e sociosanitaria.....</i>	<i>9</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Dimissioni per fatti concludenti: la norma in attesa dell'approvazione del Senato

Le dimissioni per fatti concludenti, un concetto che sembrava ormai superato nel nostro ordinamento, potrebbero presto ritornare. Il disegno di legge, noto come “Collegato Lavoro alla legge di bilancio 2024”, è stato approvato dalla Camera dei deputati e attende ora il via libera definitivo del Senato per diventare legge. Fino a quel momento, le nuove disposizioni non sono ancora vincolanti.

I principali contenuti della norma

Il disegno di legge include una serie di misure che spaziano dalla sicurezza sul lavoro alle modifiche dei contratti a termine, somministrazione e apprendistato, nonché l'introduzione di un nuovo “contratto ibrido”. Tra le novità, l'articolo 19 interviene direttamente sulle dimissioni per fatti concludenti, modificando l'articolo 26 del Decreto Legislativo n. 151/2015 per reintrodurre questa tipologia di dimissioni con una formulazione diversa da quella già prevista nel 2012.

Procedura telematica e assenze ingiustificate

Attualmente, le dimissioni volontarie devono avvenire tramite procedura telematica, salvo alcune eccezioni legate a maternità e paternità, oppure nel caso di risoluzioni consensuali avanti a commissioni di conciliazione. Tuttavia, con la nuova norma, si prevede un meccanismo alternativo: qualora il lavoratore sia assente ingiustificato oltre i termini stabiliti dal CCNL o, in assenza di tale previsione, per un periodo superiore a quindici giorni, il datore di lavoro può segnalare l'assenza all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL). Questo ente, se lo ritiene opportuno, potrà svolgere accertamenti. In assenza di cause di forza maggiore, la risoluzione del rapporto sarà considerata come dimissioni volontarie senza l'obbligo della procedura telematica.

Criticità della nuova norma in fase di discussione

Il disegno di legge presenta alcune criticità che potrebbero essere oggetto di discussione ed eventuali emendamenti al Senato. Uno dei punti discussi riguarda il ruolo dell'Ispettorato del Lavoro, al quale viene attribuita la facoltà, ma non l'obbligo, di verificare la situazione legata alle dimissioni. In questo contesto, la mancanza di un obbligo di intervento da parte dell'ITL potrebbe lasciare margini di incertezza, soprattutto in quei casi in cui il datore di lavoro eserciti pressioni informali affinché il lavoratore lasci il posto senza avvalersi delle procedure previste.

Implicazioni per il datore di lavoro e per il lavoratore

Se la norma sarà approvata anche dal Senato, l'introduzione delle dimissioni per fatti concludenti avrà diversi effetti:

- **Contributo NASPI:** il datore di lavoro non sarà più tenuto a versare il contributo NASPI, obbligatorio solo nei casi di licenziamento o dimissioni per giusta causa, oltre che per risoluzioni consensuali specifiche.
- **Indennità di mancato preavviso:** il datore potrà trattenere, al momento dell'erogazione delle competenze di fine rapporto, l'indennità di mancato preavviso nel caso in cui il lavoratore si sia allontanato senza lavorare il periodo di preavviso.
- **Accesso alla NASPI:** il lavoratore, essendo considerato dimissionario e non licenziato, non potrà accedere al trattamento di NASPI, che spetta unicamente ai lavoratori che abbiano perso il posto di lavoro in modo involontario.

Queste disposizioni sono quindi in fase di approvazione e potrebbero ancora subire modifiche in sede di discussione al Senato.

ADI: compatibilità con il reddito di lavoro dipendente

L'INPS, con il messaggio n. 3624 del 31 ottobre 2024, ha precisato che, se durante la percezione dell'Assegno di inclusione, uno dei componenti il nucleo familiare avvia un'attività di lavoro dipendente, il maggiore reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui.

Invece, la parte di reddito di lavoro dipendente eccedente tale soglia, concorre alla determinazione del beneficio economico a decorrere dal mese successivo a quello della variazione della condizione occupazionale e fino a quando il maggiore reddito percepito in corso di fruizione dell'Adi non è recepito nell'ISEE per l'intera annualità.

L'Istituto previdenziale coglie l'occasione per ricordare che l'avvio di un rapporto di lavoro subordinato deve essere comunicato all'INPS, con il modello ADI-Com Esteso, entro trenta giorni dalla data di avvio del medesimo rapporto.

Infatti, se decorrono i citati trenta giorni dall'avvio dell'attività, come desumibile dalle comunicazioni obbligatorie, senza che la comunicazione da parte del lavoratore sia stata resa, l'erogazione del beneficio è sospesa fintanto che non si sia ottemperato a tale

obbligo, e comunque non oltre tre mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali il diritto alla prestazione decade.

La comunicazione deve essere resa, in corso di fruizione della prestazione, anche in caso di percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano indennità o benefici di partecipazione comunque denominati o di accettazione di offerte di lavoro anche di durata inferiore a un mese, a eccezione dei tirocini di inclusione inseriti dai servizi sociali nei patti di inclusione e registrati nella piattaforma GE.PI, o che prevedano la presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari (evidenziati in UNILAV nella categoria 09).

Infine, ricorda l'INPS, la comunicazione determina la verifica del mantenimento del diritto al beneficio e l'eventuale riduzione dell'importo mensile, ove necessario. La sospensione non pregiudica il riconoscimento delle mensilità arretrate, non erogate in attesa della presentazione del modello.

Se entro tre mesi dall'avvio dell'attività lavorativa o dei percorsi di politica attiva per il lavoro, il componente che ha avviato l'attività o i percorsi non ha provveduto alla presentazione del modello "ADI-Com Esteso", la prestazione, salvo diversa indicazione, viene posta centralmente in decadenza.

Nuovi contributi per la Cassa Qu.A.S. a partire dal 2025

Dal 1° gennaio 2025, entreranno in vigore i nuovi importi dei contributi per la Cassa di assistenza sanitaria Qu.A.S., destinata ai quadri impiegati in vari settori, come il commercio, la distribuzione e i servizi, il turismo e la vigilanza privata. Gli aggiornamenti, previsti nei rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), includono aumenti significativi che interesseranno sia i datori di lavoro che i lavoratori.

Incremento contributivo per il 2025 e 2026

Gli accordi recenti stabiliscono un incremento di 20 euro nel contributo a carico del datore di lavoro dal 1° gennaio 2025, seguito da un ulteriore aumento di altri 20 euro dal 1° gennaio 2026.

Per l'anno 2025, il contributo annuale pro-capite verrà ripartito in base ai seguenti importi:

- **Settori del terziario, distribuzione, servizi e turismo:**

- **Contributo a carico dell'azienda:** 370 euro per i quadri del settore terziario e 360 euro per quelli del settore turismo.
- **Contributo a carico del quadro:** 56 euro per il settore terziario e 50 euro per il turismo, importi che restano invariati rispetto agli anni precedenti.
- **Quota costitutiva** a 340 euro, versata una tantum dall'azienda per ogni quadro di prima iscrizione alla Cassa Qu.A.S., con l'obbligo di pagamento interamente a carico dell'azienda.

Per il contributo annuale relativo al 2024, gli importi si attestano rispettivamente su 350 euro a carico dell'azienda per il terziario e 340 euro per il turismo, mentre le quote a carico del quadro sono identiche a quelle del 2025.

Modalità di frazionamento e scadenze

Nel caso di assunzioni o nomine in corso d'anno, le aziende possono usufruire di una modalità di frazionamento del contributo annuale proporzionale alla data di nomina. A esempio, per un quadro assunto tra il 1° e il 15 gennaio, il contributo intero verrà versato, mentre se la nomina avviene verso la fine dell'anno, il contributo aziendale si riduce proporzionalmente fino a zero, restando però invariata la quota a carico del quadro.

Le scadenze di pagamento, differenziate per modalità, sono:

- **F24:** entro il 16 del mese successivo alla nomina o assunzione.
- **MAV o bonifico bancario:** entro il mese in cui è avvenuta la nomina o l'assunzione del quadro.

Queste nuove disposizioni rispondono alla necessità di aggiornare gli importi contributivi per la Cassa Qu.A.S. e garantire una copertura sanitaria adeguata e continuativa per i quadri, a prescindere dal momento dell'anno in cui siano stati assunti.

Polizze vita detraibili soltanto se imponibili

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 218 del 6 novembre 2024, ha precisato che il dipendente non può portare in detrazione, in sede di dichiarazione dei redditi ex art. 15, c. 1, lett. f) del TUIR, l'importo dei premi versati per la c.d. polizza vita, se gli stessi non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, c. 3 del TUIR.

Un datore di lavoro ha attivato una polizza collettiva a tutela rischio morte a favore del proprio personale e ha chiesto se l'importo versato può essere portato in detrazione e al contempo risultare non imponibile in quanto fringe benefit.

L'Agenzia delle entrate, richiamando la circolare 25 giugno 2021, n. 7/E, ha ricordato che la detrazione spetta anche con riferimento ai premi relativi ad una polizza vita collettiva, tipico prodotto del mondo del lavoro dipendente, stipulata da società o da organizzazioni sindacali di imprenditori o lavoratori dipendenti in nome e per conto del lavoratore dipendente (sottoscrittore assicurato), relativamente alla quota di premio riferita alla singola posizione individuale.

Però, affinché un onere possa essere detratto ai sensi dell'articolo 15 del Tuir è necessario che esso sia sostenuto dal contribuente ed effettivamente rimasto a carico.

Ne consegue che nel caso in cui i premi siano stati versati dal datore di lavoro, gli stessi potranno essere detratti dal lavoratore ai sensi del citato articolo 15, solo qualora il loro ammontare siano stato assoggettato a tassazione (come chiarito anche dalla Ris. n. 391/E del 2007).

APPROFONDIMENTI

ExtraUE: ingressi solo dopo il labour market test

Il portale governativo [integrazionemigranti.gov.it](https://www.integrazionemigranti.gov.it), in merito all'ingresso in Italia per motivi di lavoro di cittadini stranieri residenti all'estero con il decreto flussi, ha pubblicato alcune FAQ relative all'obbligo, ricadente sul datore di lavoro, di effettuare attraverso il Centro per l'impiego, la preventiva verifica di indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale disponibili a ricoprire il posto di lavoro per cui si ha intenzione di assumere lo straniero (cd Labour market test).

Più precisamente il datore di lavoro, prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro, deve effettuare una ricerca di personale attraverso Centro per l'Impiego competente in relazione alla provincia di residenza, domicilio o sede legale del datore di lavoro o dell'azienda richiedente, mediante l'invio di un apposito modulo predisposto dal Ministero del Lavoro.

Il modulo da inviare richiede di indicare: a) i dati del datore di lavoro b) la qualifica da ricoprire e le mansioni, facendo riferimento alla nomenclatura e classificazione delle unità professionali dell'Istat; c) i requisiti richiesti; d) il luogo e l'orario di lavoro; e) la tipologia contrattuale; f) la durata del contratto di lavoro; g) la retribuzione prevista o i riferimenti al contratto collettivo nazionale applicato.

A seguito della verifica della completezza del modulo, il Centro per l'Impiego procede a pubblicizzare l'offerta di lavoro per permettere ai lavoratori in possesso dei requisiti richiesti di candidarsi.

La verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio si intende esperita con esito negativo, ovvero senza successo, se:

- il Centro per l'impiego non comunica la disponibilità di lavoratori entro 8 giorni dalla ricezione della domanda corretta. Tali giorni si intendono di calendario, comprensivi quindi delle domeniche, delle festività e dei riposi infrasettimanali.
- il lavoratore segnalato dal centro per l'impiego non è ritenuto per il datore di lavoro idoneo al lavoro offerto;
- il lavoratore inviato dal centro per l'impiego non si presenta, salvo giustificato motivo, al colloquio di selezione, decorsi almeno venti giorni lavorativi dalla data della richiesta.

Il verificarsi delle suddette circostanze dovrà risultare da un'autocertificazione (il modello è reso disponibile dal Ministero del lavoro) che il datore di lavoro dovrà allegare alla domanda di nulla osta al lavoro.

In ogni caso viene ricordato che la preventiva verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale non è richiesta per i lavoratori stagionali e per i lavoratori formati all'estero sulla base dei programmi realizzati ai sensi dell'articolo 23 D.lgs n. 286/98.

Invece la preventiva verifica di indisponibilità è necessaria anche per il settore del lavoro domestico.

Infine, un'altra faq evidenzia che non è possibile evitare di ripetere il passaggio al Centro per l'impiego in caso di domande identiche già presente a valere sui flussi 2024 e non accolte per mancanze di quote. Ciò lo si desume dalla circolare interministeriale del 24 ottobre 2024 che, nel fornire i chiarimenti in merito ai flussi 2025, non ha riconfermato la disposizione contenuta nella circolare interministeriale del 29 febbraio 2024, che non riteneva in tali casi indispensabile ripetere il passaggio al centro per l'impiego. Tale disposizione era motivata del fatto che si trattava di domande presentate solo tre mesi prima, mentre i click days per i flussi 2025 sono previsti a quasi un anno dai precedenti.

In considerazione del lasso tempo passato dalla precedente domanda di nulla osta al lavoro il passaggio al Centro per l'impiego è quindi necessario, anche in caso di domande già presente gli anni passati e non accolte per mancanze di quote.

Quote senza flussi per l'assistenza familiare e sociosanitaria

Il Ministero dell'interno, con la circolare congiunta (Min. lavoro - agricoltura - turismo) n. 9032 del 24 ottobre 2024, tenendo conto delle novità introdotte dal DL 145/2024 in materia di immigrazione, ha fornito le indicazioni operative riguardo ai flussi d'ingresso per l'anno 2025, come definiti dal DPCM 27/09/2023.

Viene confermato che, per l'anno 2025, i settori per i quali è ammesso l'ingresso degli stranieri per motivi di lavoro subordinato non stagionale sono: autotrasporto merci per conto terzi, edilizia, turistico-alberghiero, meccanica, telecomunicazioni, alimentare, cantieristica navale, trasporto passeggeri con autobus, pesca, acconciatori, elettricisti e idraulici.

Settore trasporto

Riguardo al settore dell'autotrasporto merci per conto terzi e del trasporto passeggeri con autobus, l'istanza di nulla osta può essere presentata solo per i cittadini stranieri che sono in possesso della patente di guida equipollente alla categoria richiesta e convertibile in Italia sulla base dei vigenti accordi di reciprocità. Per il momento, gli stati in cui vigono detti accordi sono: Albania, Algeria, Marocco, Moldavia, Repubblica di Corea (solo patente D) Repubblica di Macedonia del Nord, Tunisia e Ucraina.

Entrando nel dettaglio, i lavoratori conducenti di autotrasporto merci per conto terzi dovranno essere muniti di patenti professionali equivalenti alle patenti di categoria CE, mentre i lavoratori conducenti per il trasporto passeggeri con autobus, dovranno possedere patenti equivalenti alle categorie C1 e C, C1E, CE, D1, D1E e DE CE.

La circolare evidenzia inoltre che le imprese di trasporto per entrambi i settori sopra citati dovranno anche dimostrare (in assenza di indicazioni precise si ritiene anche con autocertificazione) che si sono perfezionati gli adempimenti formativi prescritti per il rilascio della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) ai fini dell'abilitazione.

I già menzionati lavoratori, se in possesso di una patente di guida non comunitaria, potranno condurre veicoli immatricolati sul territorio italiano a nome dell'impresa di trasporti, fino ad un anno dall'acquisizione della residenza in Italia. Decorso tale termine sarà necessario convertire la patente. Ne deriva che il contratto di lavoro non potrà avere una durata superiore a un anno.

Invece, se il lavoratore è in possesso della patente comunitaria e della CQC può stipulare un contratto di lavoro anche a tempo indeterminato.

Per poter presentare l'istanza, l'impresa deve risultare iscritta al Registro Elettronico Nazionale e nel caso di trasporto merci per conto terzi deve essere iscritta all'Albo degli autotrasportatori di cose per conto terzi della Provincia di appartenenza, oltre a possedere la licenza comunitaria in caso di trasporti internazionali.

La circolare interministeriale, richiamando quella dello scorso anno, ricorda inoltre che è possibile per il conducente titolare di patente di guida rilasciata da uno Stato non comunitario, dipendente da un'impresa stabilita in Italia, acquisire o rinnovare la CQC nel nostro Paese, esibendo la ricevuta attestante la presentazione della richiesta di rilascio del permesso di soggiorno. In questo caso, ai fini della richiesta del nulla osta, non è necessario provare il possesso della CQC, ma solo della patente della categoria richiesta.

Assistenza familiare e sociosanitaria

Riguardo al settore dell'assistenza familiare, l'istanza di nulla osta al lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero determinato, con orario a tempo pieno o part time, dovrà indicare la retribuzione prevista dal CCNL lavoro domestico, ed in ogni caso non dovrà essere inferiore all'assegno sociale (per il 2024 pari a euro 534,41 euro).

Riguardo al requisito reddituale, se il datore di lavoro appartiene ad un nucleo familiare composto da una sola persona il reddito non può essere inferiore a 20.000 euro, mentre se è composto da più persone conviventi il reddito minimo è di 27.000 euro. In ogni caso il requisito reddituale non è richiesto per il datore di lavoro che assume la badante per se stesso perché affetto da patologie o disabilità.

Invece, in merito al settore dell'assistenza sociosanitaria, ai fini dell'istanza del nulla (sempre da inoltrare con il modello A-bis) viene precisato che è necessario far riferimento al CCNL delle imprese sociosanitarie, limitatamente al livello al quale appartengono i lavoratori che svolgono attività socioassistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti.

I datori di lavoro potranno essere associazioni, fondazioni, enti, istituzioni di assistenza e beneficenza operanti nel settore sociosanitario.

Lavoro stagionale

Secondo la circolare interministeriale rientrano nel settore occupazionale agricolo anche i lavoratori inquadrati quali operai florovivaisti e il personale addetto all'allevamento di animali così come previsto dal CCNL di settore.

L'impresa agricola che intende assumere lo straniero deve possedere un reddito imponibile che non può essere inferiore a 30.000 euro annui (come in generale previsto per le imprese individuali, enti e società). Il requisito relativo alla capacità economica può essere soddisfatto non solo dal fatturato, ma anche dalla dichiarazione IVA, il volume di affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione IRAP.

Se l'imprenditore agricolo è titolare di reddito agrario, in luogo del reddito imponibile o del fatturato, può essere preso in considerazione l'ammontare del volume d'affari desumibile dalla dichiarazione IVA al netto degli acquisti.

Invece, se il datore di lavoro non è titolare del reddito agrario può essere preso in considerazione il reddito imponibile oppure il fatturato risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi ovvero dal bilancio di esercizio precedente.

Se l'imprenditore svolge anche altre attività connesse a quella agricola (come attività commerciali o di lavoro autonomo) occorre considerare la sommatoria del volume di affari di tutti gli intercalari della dichiarazione IVA.

In merito agli ingressi per lavoro stagionale, viene ricordato che le associazioni datoriali non si limiteranno all'inoltro delle istanze, ma dovranno procedere, per conto del datore di lavoro, alla trasmissione dell'eventuale documentazione richiesta dallo Sportello unico ad integrazione di quanto dichiarato e, con apposita delega del datore di lavoro e documento di legittimazione alla rappresentanza dell'associazione, alla successiva sottoscrizione digitale del contratto di soggiorno, inclusi gli adempimenti di comunicazione di assunzione agli enti competenti.

La circolare interministeriale ricorda che anche per le organizzazioni datoriali del settore agricolo e per quello turistico-alberghiero (firmatarie del Protocollo con il Ministero del lavoro del 1° ottobre 2024) è prevista una procedura semplificata. In particolare, la richiesta di nulla osta viene sostituita con la comunicazione allo Sportello unico per l'immigrazione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato, da sottoscrivere digitalmente e trasmettere telematicamente alle Rappresentanze diplomatiche ai fini del successivo rilascio del visto d'ingresso.

Novità procedurali

Così come previsto dal DL 145/2024, i datori di lavoro possono presentare, come utenti privati, fino ad un massimo di 3 richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote. Tale limite non si applica se l'istanza viene presentata dalle organizzazioni datoriali di categoria, dai soggetti abilitati e autorizzati ex lege 12/1979, dalle agenzie di somministrazione di lavoro regolarmente iscritte all'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro.

Viene anche evidenziato che la preventiva verifica (inviando un apposito modulo) presso il centro per l'impiego competente dell'indisponibilità di un lavoratore presente in Italia (escluso il lavoro stagionale) si intende esperita con esito negativo se il medesimo centro non comunica la disponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale entro 8 giorni dalla richiesta.

Nel caso in cui il lavoratore sia stato inviato per un colloquio presso il datore di lavoro, quest'ultimo dovrà comunicare al centro per l'impiego: la mancata presentazione, senza giustificato motivo, del lavoratore interessato ovvero la non idoneità accertata ad esito dell'attività di selezione.

Se l'esito della verifica è negativo (oppure il lavoratore individuato non ha i requisiti richiesti), il datore di lavoro dovrà procedere alla compilazione di un'autocertificazione (utilizzando il modulo messo a disposizione dal Ministero del lavoro) da allegare all'istanza di nulla osta.

La circolare interministeriale ricorda anche la necessità di acquisire l'asseverazione (anche per il settore dell'assistenza familiare e sociosanitaria), ossia quel documento rilasciato dai professionisti di cui alla Legge 12/1979 che attesta il rispetto del contratto collettivo e la congruità delle istanze di nulla osta presentate. Se l'istanza è presentata dalle Organizzazioni datoriali spetterà a queste certificare il possesso dei requisiti.

Altra novità, ai fini della presentazione della domanda, è il domicilio digitale. In particolare, è necessario dotarsi di indirizzo PEC e registrarlo nella banca dati INI-PEC e INAD.

La registrazione è fondamentale non solo per la fase di precompilazione, ma anche per il successivo iter procedimentale.

La precompilazione delle istanze è possibile diverso tempo prima rispetto alla data di invio. Più precisamente dal 1° al 30 novembre 2024 per le domande da presentare il 5, 7 e 12 febbraio 2025 e dal 1° al 31 luglio 2025 per il click day del 1° ottobre p.v.

La precompilazione è importante non solo per gli utenti che possono anticipare i tempi di inserimento dei dati nelle domande, ma anche per lo Sportello unico per l'immigrazione che può avviare la fase di verifica.

Se l'esito della verifica dell'istanza in fase di precompilazione è positivo, al soggetto che l'ha inoltrata viene inviato via PEC il codice attivazione domanda necessario per richiedere il nulla osta.

Restano escluse dalla precompilazione le richieste di conversione in studio/lavoro fuori quota.

In merito ai click day vengono confermati per il lavoro subordinato non stagionale quelli del 5 e 7 febbraio 2025 già previsti dal Decreto flussi.

Al 7 febbraio 2025 dovranno essere inviate sia le istanze per le 9.500 quote riservate al settore dell'assistenza familiare e sociosanitaria sia quelle relative ai 10.000 ingressi, al di

fuori del decreto flussi, previsti dal DL 145/2024. In quest'ultimo caso, le istanze potranno essere presentate dalle agenzie per il lavoro e dalle associazioni datoriali firmatarie del settore domestico.

Invece, per quanto riguarda il settore agricolo e turistico-alberghiero i click day sono: 12 febbraio 2025 per il settore agricolo e per la prima trince del settore turistico-alberghiero (70% delle quote). Il restante 30% viene assegnato al secondo click day previsto per il 1° ottobre 2025.

Un'altra novità introdotta dal DL 145/2024 consiste nel fatto che non può essere accolta la domanda presentata dal datore di lavoro che nei 3 anni precedenti non ha sottoscritto, salvo causa a lui non imputabile, il contratto di soggiorno, così come quella avanzata dal datore nei cui confronti è stato emesso decreto che dispone il giudizio per il reato di cui all'art. 603-bis cp oppure sentenza di condanna non definitiva.

Non va inoltre dimenticato che il DL 145/2024 ha introdotto anche l'obbligo di conferma da parte del datore di lavoro della domanda di nulla osta al lavoro da effettuare entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione di avvenuta conclusione degli accertamenti di rito sulla domanda di visto d'ingresso presentata dal lavoratore.

Al fine di semplificare la procedura è stato previsto che la sottoscrizione del contratto di soggiorno mediante firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata digitale senza doversi più recare presso lo Sportello unico per l'immigrazione.

Il contratto di soggiorno deve poi essere trasmesso telematicamente dal datore di lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione entro il termine di 8 giorni.

Novità per i permessi di soggiorno

Novità si registrano anche sulla proroga del permesso di soggiorno per lavoro stagionale. In particolare, nel rispetto della durata massima di 9 mesi, la proroga è possibile se la nuova opportunità di lavoro interviene non oltre 60 giorni dal termine della precedente. Viene ribadito che lo straniero che ha fatto ingresso in Italia dopo il rilascio del nulla osta al lavoro subordinato e del visto d'ingresso può svolgere immediatamente attività lavorativa. In questo caso spetterà alle associazioni datoriali o al singolo datore di lavoro provvedere ad effettuare la comunicazione obbligatoria al centro per l'impiego (o all'INPS per il settore dell'assistenza familiare).

Per effetto della modifica disposta dal DL 145/2024 sono fuori quota le richieste di conversione del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciato da

un altro Stato membro. Sono fuori quota anche le conversioni dei permessi di soggiorno per lavoro stagionale che hanno svolto regolare attività sul territorio nazionale per almeno 3 mesi. Questi permessi, quindi, possono essere convertiti in qualsiasi momento dell'anno e senza limiti numerici.

Riguardo ai lavoratori provenienti da Bangladesh, Pakistan e Sri Lanka, il DL 145/2024, fino al 31 dicembre 2025, il rilascio del nulla osta da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione è sempre subordinato al parere favorevole della Questura competente, nonché dell'INL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate e con l'Agea (per il settore agricolo). Per questi non trova applicazione il silenzio assenso per l'emanazione automatica del nulla osta decorsi i termini procedurali.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

