



❖ L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI STRANIERI COMUNITARI ED EXTRACOMUNITARI

L'assunzione di lavoratori stranieri in Italia rappresenta un tema di grande rilevanza nel contesto giuridico e socioeconomico contemporaneo, poiché coinvolge aspetti legati alla libera circolazione delle persone, alla tutela del lavoro e alla gestione dei flussi migratori. La normativa italiana distingue tra cittadini comunitari ed extracomunitari, prevedendo procedure e requisiti differenti per l'ingresso, il soggiorno e lo svolgimento dell'attività lavorativa nel territorio nazionale.

Per i cittadini dell'Unione Europea vige il principio della libera circolazione dei lavoratori, sancito dal diritto europeo e recepito nell'ordinamento italiano, che garantisce parità di trattamento rispetto ai lavoratori italiani e semplifica le modalità di assunzione e soggiorno. Diversa, invece, è la disciplina prevista per i cittadini extracomunitari, il cui ingresso per motivi di lavoro è subordinato al rispetto delle quote stabilite dai cosiddetti "Decreti Flussi" e al rilascio di specifici nulla osta, visti e permessi di soggiorno.

L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI STRANIERI COMUNITARI ED EXTRACOMUNITARI



ASSUNZIONE DI UN
CITTADINO
COMUNITARIO IN ITALIA

ASSUNZIONE DI UN CITTADINO
EXTRACOMUNITARIO
IN ITALIA

TIPOLOGIE
CONTRATTUALI

PERMESSI DI SOGGIORNO

LAVORATORI GIÀ
SOGGIORNANTI IN ITALIA

GLI INGRESSI "FUORI
QUOTA"

ASSUNZIONE DI UN CITTADINO COMUNITARIO IN ITALIA

Per **lavoratori comunitari** si intendono i cittadini che si recano o soggiornano in uno Stato membro diverso da quello di cui hanno la cittadinanza, nonché i loro familiari, provenienti da:

- uno dei ventisette Stati membri dell'Unione Europa;
- uno dei Paesi membri dello Spazio Economico Europeo (SEE), ossia Islanda, Liechtenstein e Norvegia;
- Svizzera e San Marino.

Come precisato dalla Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16, a seguito dell'accordo di recesso pubblicato in Gazzetta Ufficiale UE con l. n. 29 del 31 gennaio 2020, ed entrato in vigore il 1° febbraio 2020, si è definita l'uscita dall'Unione europea del Regno Unito e dell'Irlanda del Nord.

L'art. 126 di tale accordo ha previsto un periodo di transizione intercorrente dalla sua entrata in vigore fino al 31 dicembre 2020, durante il quale il diritto dell'UE in materia di sicurezza sociale continua ad applicarsi anche al Regno Unito.

I cittadini del Regno Unito residenti in Italia alla data del 31 dicembre 2020 devono, quindi, essere considerati al pari dei cittadini dell'UE, mantenendo i relativi diritti.

A partire dal 2021, invece, affinché possano svolgere attività lavorativa in Italia, devono preventivamente ottenere il permesso di soggiorno al pari di ogni altro cittadino extracomunitario.

Per i **cittadini appartenenti all'Ue** vige una normativa volta ad eliminare ogni discriminazione nello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato.

L'art. 45 TFUE definisce la **libera circolazione dei lavoratori** all'interno dell'Ue, il quale garantisce ai cittadini di ogni Stato membro il diritto di far circolare liberamente merci, capitali e servizi all'interno del mercato europeo, di spostarsi liberamente nei territori degli altri Stati e di svolgere attività lavorativa, nonché di rimanere nel suo territorio a determinate condizioni.

La libertà di circolazione vige, ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 30/2007, per tutti quei cittadini dell'Ue in possesso di documento d'identità valido per l'espatrio e per i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, purché in possesso di passaporto valido.

I cittadini provenienti da uno dei Paesi terzi facenti parti dell'Ue sono **equiparati sia dal punto di vista giuslavoristico che previdenziale ai lavoratori italiani**. I lavoratori dell'Ue, infatti, possono essere assunti in Italia secondo le procedure ordinarie e il loro rapporto di lavoro è interamente regolato dalle leggi nazionali.

L'art. 19, comma 1, d.lgs. 30/2007, attuativo della direttiva europea 2004/38/CE, definisce che i cittadini dell'Ue e i loro familiari possono svolgere qualsiasi tipologia di attività economica, sia essa in forma autonoma o subordinata, escluse specifiche attività riservate ai cittadini italiani definite dalla normativa comunitaria, ovvero dai Trattati dell'Ue.

Ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 30/2007 per familiare di intende il coniuge, anche dello stesso sesso, ovvero il partner che abbia contratto unione registrata equiparata al matrimonio dallo Stato membro ospitante. Fra i familiari sono ricompresi anche i discendenti diretti di età inferiore a 21 anni o a carico, i figli del coniuge o del partner registrato, nonché gli ascendenti diretti a carico e quelli del coniuge o partner registrato.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

- Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
- Articolo 4 d.lgs. 30/2007
- Articolo 45 TFUE
- Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
- Direttiva europea 2004/38/CE
- Articolo 2 d.lgs. 30/2007
- Articolo 6, d.lgs. 30/2007
- Articolo 7, d.lgs. 30/2007
- Articolo 15, d.lgs. 30/2007
- Articolo 21 d.lgs. 286/1998
- D.I. 10 marzo 2023, n. 20
- Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
- Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
- Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
- Articolo. 22, d.lgs. 286/1998
- Articolo 21, d.lgs. 286/1998
- Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
- Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
- Articolo 24, D.lgs. 286/98
- DM 23 febbraio 2008
- Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
- Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
- Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
- Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
- Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
- Articolo 26 D.lgs. 286/98

Come definito dall'art. 6, d.lgs. 30/2007, i cittadini dell'Ue e i loro familiari hanno diritto a **soggiornare** nel territorio dello Stato italiano **per un periodo fino a tre mesi senza alcuna condizione o formalità**. L'unico requisito richiesto è il **possesso di un documento d'identità valido** per l'espatrio, senza necessità di permesso di soggiorno, anche se gli Stati membri possono imporre loro di registrarsi presso le autorità competenti.

I cittadini dell'Ue e i loro familiari possono soggiornare in Italia per un periodo superiore a 3 mesi, e fino a 5 anni, se vengono rispettate le condizioni di cui all'art. 7, d.lgs. 30/2007, ossia:

- devono prestare attività di lavoro subordinato o autonomo nello Stato;
- se non lavorano, devono disporre di risorse economiche sufficienti e di un'assicurazione sanitaria affinché non rappresentino un onere per lo Stato membro ospitante;
- devono essere iscritti presso un istituto pubblico o privato riconosciuto per seguirvi, come attività principale, un corso di studi o di formazione professionale.

Un soggiorno superiore a 3 mesi è possibile anche per i familiari che accompagna o raggiungono il cittadino Ue che ha diritto di soggiornare in Italia.

Il cittadino comunitario può richiedere al Comune di residenza un attestato che certifichi la condizione di titolare di diritto di soggiorno permanente, che viene rilasciato entro 30 giorni.

ASSUNZIONE DI UN CITTADINO EXTRACOMUNITARIO IN ITALIA

Le persone considerate **cittadini extracomunitarie** sono tutte coloro che non appartengono all'Ue, al SEE o a stati assimilati a Paesi membri UE, oppure alla Svizzera.

La principale normativa di riferimento è il Testo Unico sull'Immigrazione, ossia il d.lgs. 286 del 25 luglio 1998, e il Regolamento di attuazione, il D.P.R. 31.8.1999 n. 394.

Lo straniero che vuole entrare in Italia e soggiornarvi per motivi di lavoro subordinato deve anzitutto **ottenere il permesso di soggiorno**, il quale si differenzia a seconda che il rapporto di lavoro instaurato sia a tempo determinato o indeterminato, ovvero si tratti di lavoro stagionale.

Come precisato dall'art. 21 d.lgs. 286/1998, l'ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale, e di lavoro autonomo deve avvenire **nell'ambito delle quote di ingresso stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri** entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento del decreto. Dal 2023, come definito con d.l. 10 marzo 2023, n. 20, modificato dalla legge di conversione n. 50/2023, si è stabilito che le quote di stranieri ammessi in Italia per lavoro subordinato vengono definite **triennialmente**.

Per il triennio 2026-2028 le regole e i criteri per la determinazione dei flussi di ingresso per motivi di lavoro entro e fuori quota, sono state definite dal DPCM 02.10.2025.

È stato deciso che per tale triennio in Italia saranno ammessi 497.550 cittadini provenienti da paesi extracomunitari per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale, e di lavoro autonomo, suddivisi nelle seguenti quote:

	2026	2027	2028
Lavoro subordinato	76.200	76.200	76.200
Lavoro autonomo	650	650	650
Lavoro stagionale	88.000	89.000	90.000
Totale	164.850	165.850	166.850

Nel rispetto dell'art. 9, comma 3, DPCM 02.10.2025, la Direzione Generale per le Politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti è intervenuta con due note prot., la n. 1433 e la n. 1434 del 28 aprile 2026, implementando le quote previste per lavoro subordinato stagionale rispettivamente per il settore agricolo e per quello turistico, per le domande presentate dalle Organizzazioni datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

In particolare, si sono attribuite, in aggiunta a quelle già decise dal DPCM, 5.389 per il settore agricolo e 3.476 per il settore turistico.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

- Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
- Articolo 4 d.lgs. 30/2007
- Articolo 45 TFUE
- Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
- Direttiva europea 2004/38/CE
- Articolo 2 d.lgs. 30/2007
- Articolo 6, d.lgs. 30/2007
- Articolo 7, d.lgs. 30/2007
- Articolo 15, d.lgs. 30/2007
- Articolo 21 d.lgs. 286/1998
- D.L. 10 marzo 2023, n. 20
- Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
- Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
- Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
- Articolo 22, d.lgs. 286/1998
- Articolo 21, d.lgs. 286/1998
- Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
- Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
- Articolo 24, D.lgs. 286/98
- DM 23 febbraio 2008
- Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
- Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
- Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
- Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
- Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
- Articolo 26 D.lgs. 286/98

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

○ LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO

Il datore di lavoro italiano, o straniero regolarmente soggiornante in Italia, che vuole instaurare un rapporto di lavoro subordinato, sia esso a tempo determinato o indeterminato, con un cittadino extracomunitario residente all'estero di cui ha conoscenza diretta deve, ai sensi dell'art. 22, d.lgs. 286/1998, previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della **indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale**, trasmettere in via telematica allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, o di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa:

- richiesta nominativa di nulla osta al lavoro;
- documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero, sottoscritta mediante apposizione di firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata;
- la proposta di contratto di soggiorno, che deve includere l'impegno del datore di lavoro a coprire le spese di rientro del lavoratore nel paese di origine;
- dichiarazione di impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Se, invece, il datore di lavoro non ha conoscenza diretta con il lavoratore extracomunitario deve richiedere il nulla osta per una o più persone iscritte in apposite liste di cui all'art. 21, comma 5, d.lgs. 286/1998, identificate da specifiche intese bilaterale con Stati extra Ue o tramite appositi accordi, specificando le loro qualifiche o mansioni.

La domanda per il rilascio del nulla osta può essere presentata esclusivamente in via telematica, da parte del datore di lavoro tramite apposito Portale del ministero dell'Interno a partire dalla data indicata dal DPCM.

Per l'anno 2026, il decreto Flussi ha previsto la precompilazione di domanda di nulla osta dal 23 ottobre al 7 dicembre 2025, ma ha stabilito il click day per l'invio dell'istanza il 12 gennaio per i lavoratori del settore agricolo, il 9 febbraio per quelli del settore turistico-alberghiero, il 16 febbraio per altre categorie di lavoratori, e il 18 febbraio per le quote riservate all'assistenza familiare e/o sociosanitaria.

Le domande presentate vengono **esaminate dallo Sportello Unico secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza**.

Una volta acquisite le richieste dal sito del Ministero dell'Interno vengono trasmesse all'Ispettorato territoriale del Lavoro competente e alla Questura.

- L'ITL competente si occupa della verifica della disponibilità delle quote d'ingresso definite dal DPMC e, qualora le richieste non rientrino in tali limiti, verranno esaminate nell'ambito delle quote che si rendano successivamente disponibili tra quelle stabilite con il medesimo decreto.
- La questura esprime parere positivo circa il soggiorno del lavoratore extracomunitario, una volta valutata la sussistenza o non dei motivi ostacolanti l'ingresso in Italia.

Dopo il parere positivo dell'ITL e della Questura, lo Sportello Unico per il lavoro competente, ossia quello del luogo in cui verrà svolta l'attività lavorativa, **rilascia al datore di lavoro richiedente il nulla osta al lavoro nel termine massimo di 60 giorni dalla presentazione della richiesta**, come definito dall'art. 22, comma 5, d.lgs. 286/1998. Trascorsi i termini procedurali senza che siano emerse le ragioni ostative di cui al medesimo art. 22, il nulla osta, verrà rilasciato automaticamente e sarà inviato in via telematica al datore di lavoro e alle Rappresentanze diplomatiche italiane dei Paesi di origine dei lavoratori per il rilascio del visto d'ingresso.

Il comma 5-bis, art. 22, d.lgs.286/1998 definisce che la domanda di nulla osta viene rifiutata nel caso in cui il datore di lavoro risulta condannato negli ultimi 5 anni, anche con sentenza non definitiva, per favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, intermediazione illecita e sfruttamento al lavoro, ovvero se occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo di cui al comma 12 dello stesso articolo.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
Articolo 4 d.lgs. 30/2007
Articolo 45 TFUE
Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
Direttiva europea 2004/38/CE
Articolo 2 d.lgs. 30/2007
Articolo 6, d.lgs. 30/2007
Articolo 7, d.lgs. 30/2007
Articolo 15, d.lgs. 30/2007
Articolo 21 d.lgs. 286/1998
D.I. 10 marzo 2023, n. 20
Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
Articolo 22, d.lgs. 286/1998
Articolo 21, d.lgs. 286/1998
Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
Articolo 24, D.lgs. 286/98
DM 23 febbraio 2008
Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
Articolo 26 D.lgs. 286/98

Il nulla osta al lavoro subordinato ha **validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio** e sarà rilasciato al datore di lavoro, il quale verrà convocato per la sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Per entrare in Italia il lavoratore extracomunitario ha bisogno di ottenere un **visto di ingresso** per lavoro subordinato rilasciato dalla competente ambasciata italiana situata nel Paese di provenienza.

A tal fine, una volta emesso il nulla osta valido, su richiesta del datore di lavoro, lo Sportello Unico lo trasmette all'ambasciata competente. Ai sensi dell'art. 31, comma 7, Dpr 394/1999 il datore di lavoro informa il lavoratore straniero dell'avvenuto rilascio del nullaosta, al fine di consentirgli di richiedere il visto d'ingresso per lavoro subordinato, entro i termini di validità del nullaosta, ossia sei mesi.

L'art. 1, comma 1, lett. a-bis), l. 146/2025 ha definito che, a seguito degli accertamenti sulla domanda di visto di ingresso presentata dal lavoratore e prima del rilascio dello stesso, **il datore di lavoro è tenuto a confermare la domanda di nulla osta al lavoro entro 15 giorni**. Il termine decorre dalla data di comunicazione al datore di lavoro dell'avvenuta conclusione degli accertamenti di rito sulla domanda di ingresso. Solo in caso di conferma, l'ufficio consolare presso il Paese di residenza o di origine dello straniero rilascia il visto di ingresso.

Entro 8 giorni dall'ingresso in Italia il lavoratore deve recarsi presso lo Sportello Unico per sottoscrivere il **contratto di soggiorno per lavoro subordinato**.

Il contratto di soggiorno costituisce l'impegno delle parti a concludere nel termine di validità del nulla osta il vero e proprio contratto di lavoro e ai sensi dell'art. 5-bis, d.lgs. 286/1998 costituisce garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore, nonché l'impegno al pagamento delle spese di viaggio per il rientro nel Paese di provenienza.

L'art. 22, comma 6-bis, prevede che comunque nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa nel territorio nazionale.

Ai sensi dell'articolo 22, comma 6, d.lgs. 286/1998, il contratto di soggiorno va sottoscritto **digitalmente** dal datore di lavoro e dal lavoratore straniero. Tale documento nel medesimo termine deve essere restituito in via telematica, a cura del datore di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente per gli adempimenti concernenti la richiesta del permesso di soggiorno.

○ LAVORO STAGIONALE

Nel rispetto delle quote fissate dal Decreto Flussi, il Testo unico sull'immigrazione prevede disposizioni specifiche per il lavoro stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero (art. 24 del D.lgs. 286/98).

L'assunzione di lavoratori extracomunitari che entrano in Italia e vi soggiornano per svolgere lavoro stagionale, **nei soli settori agricolo e turistico/alberghiero**, avviene secondo una procedura specifica che prevede innanzitutto la presentazione, da parte del datore di lavoro che intende assumerli, di una **richiesta nominativa** allo Sportello unico per l'immigrazione della Provincia di residenza. Tale richiesta dev'essere presentata compilando un apposito modello telematico (Mod. C-Stag: DM 23 febbraio 2008).

Ai lavoratori extracomunitari stagionali che svolgono la propria attività in settori diversi da quelli agricolo o turistico/alberghiero si applica la procedura ordinaria.

La natura stagionale dell'attività dev'essere espressamente prevista all'interno del contratto di lavoro redatto in forma scritta.

Il datore di lavoro deve altresì presentare allo sportello idonea documentazione relativa alle **modalità di sistemazione alloggiativa dello straniero** (art. 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98) e, qualora fornisca l'alloggio, è tenuto ad esibire al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno un titolo idoneo a provare l'effettiva disponibilità dell'alloggio stesso, nonché le condizioni in cui è fornito e l'idoneità alloggiativa.

Nel caso in cui sia previsto un canone di locazione, esso non può essere eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero (non può in ogni caso eccedere un terzo della retribuzione del lavoratore e non può essere decurtato automaticamente dalla stessa).

Il lavoratore stagionale già ammesso a lavorare in Italia nei cinque anni precedenti, qualora abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di provenienza alla scadenza di quest'ultimo, ha diritto di precedenza per il rientro per ragioni di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro, rispetto a coloro che non hanno mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro (art. 24, comma 9, D.lgs. 286/98). Tali lavoratori possono ottenere un nulla osta e un permesso di soggiorno pluriennali di durata fino a tre anni, se si tratta di impieghi ripetitivi.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

- Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
- Articolo 4 d.lgs. 30/2007
- Articolo 45 TFUE
- Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
- Direttiva europea 2004/38/CE
- Articolo 2 d.lgs. 30/2007
- Articolo 6, d.lgs. 30/2007
- Articolo 7, d.lgs. 30/2007
- Articolo 15, d.lgs. 30/2007
- Articolo 21 d.lgs. 286/1998
- D.I. 10 marzo 2023, n. 20
- Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
- Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
- Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
- Articolo. 22, d.lgs. 286/1998
- Articolo 21, d.lgs. 286/1998
- Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
- Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
- Articolo 24, D.lgs. 286/98
- DM 23 febbraio 2008
- Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
- Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
- Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
- Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
- Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
- Articolo 26 D.lgs. 286/98

Anche per il rilascio del nulla osta per l'ingresso dei lavoratori stagionali devono essere rispettate le quote d'ingresso stabilite con DPCM.

Entro 20 giorni dalla data di ricezione della richiesta, lo Sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta per lavoro stagionale, che ha durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto. Più precisamente, il nulla osta al lavoro stagionale autorizza lo svolgimento di attività lavorativa sul territorio nazionale per **massimo 9 mesi in un periodo di 12 mesi** (art. 24, comma 7, D.lgs. 286/98).

È possibile **prorogare** il nulla osta – e di conseguenza rinnovare il permesso di soggiorno – laddove vi sia una nuova occasione di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro. In questa ipotesi, la durata della proroga può estendersi sino alla scadenza del nuovo rapporto di lavoro stagionale, sempre fermo il limite dei 9 mesi.

Al termine del periodo massimo, il lavoratore deve rientrare nello Stato di provenienza, salvo che sia in possesso di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi diversi dal lavoro stagionale.

Qualora, trascorso il termine di 20 giorni, lo Sportello non comunica al datore di lavoro il proprio diniego, trova applicazione il meccanismo del **silenzio-assenso** per cui la richiesta si intende accolta, a condizione che:

- La richiesta riguardi un lavoratore straniero già autorizzato almeno una volta nei cinque anni precedenti a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro richiedente;
- Il lavoratore sia stato regolarmente assunto dal datore di lavoro e abbia rispettato le condizioni indicate con il precedente permesso di soggiorno.

Nel caso in cui il lavoratore stagionale sia parte di una pluralità di rapporti di lavoro, il nulla osta al lavoro stagionale è **unico**. I datori di lavoro dovranno avanzare richiesta – anche cumulativa – ed il documento verrà rilasciato a ciascuno di essi.

Il nulla osta e il permesso di soggiorno possono essere rifiutati (o revocati, nel caso fossero stati già rilasciati) per diverse cause. Ad esempio, il nulla osta può essere rifiutato o revocato laddove il datore di lavoro sia oggetto di **sanzioni per lavoro irregolare**, mentre il rifiuto, la revoca o il mancato rinnovo del permesso di soggiorno possono accadere nell'ipotesi in cui il documento sia stato ottenuto in maniera fraudolenta oppure sia stato falsificato o contraffatto e nei casi di rifiuto o revoca del nulla osta.

Si precisa che, nei casi di revoca del nulla osta e di revoca del permesso di soggiorno, il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore un'indennità per la cui determinazione si tiene conto delle retribuzioni dovute ai sensi del CCNL e non corrisposte. Tale indennità è determinata in base alla durata che avrebbe avuto il rapporto se regolarmente portato a termine, ma vi sono delle eccezioni: per il settore agricolo, ad esempio, essa corrisponde alla retribuzione delle giornate lavorative di calendario (Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37).

○ LAVORO AUTONOMO

L'articolo 26, comma 1 del D.lgs. 286/98 prevede che l'ingresso in Italia dei lavoratori extra UE che intendono esercitare un'attività non occasionale di lavoro autonomo nel territorio dello Stato sia consentito a condizione che l'esercizio di tale attività non sia riservato dalla legge ai cittadini italiani o a cittadini di uno degli Stati membri dell'Unione Europea.

Più precisamente, lo straniero che intenda esercitare in Italia un'attività industriale, professionale, artigianale o commerciale, o costituire società di capitali o di persone o accedere a cariche societarie, deve dimostrare la sussistenza di una serie di requisiti indicati all'art. 26, comma 2 del D.lgs. 286/98 quali, a titolo esemplificativo:

- disporre di risorse adeguate per l'esercizio dell'attività che intende intraprendere in Italia;
- essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge italiana per l'esercizio dell'attività, compresi, ove richiesti, i requisiti per l'iscrizione in albi e registri.

Il visto d'ingresso per lavoro autonomo è rilasciato dalla rappresentanza diplomatica o consolare una volta verificata la sussistenza dei requisiti richiesti e non prima di aver ottenuto il nulla osta dai Ministeri competenti (Affari Esteri, Interno ed eventualmente quello relativo all'attività lavorativa prevista).

Tale documento riporta espressamente l'attività di lavoro autonomo che il lavoratore extracomunitario andrà a svolgere in Italia. Deve essere rilasciato oppure negato entro 120 giorni dalla presentazione della domanda completa di documentazione – nel rispetto dei limiti numerici stabiliti dal Decreto Flussi - e deve essere utilizzato entro 180 giorni dalla data di rilascio.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
Articolo 4 d.lgs. 30/2007
Articolo 45 TFUE
Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
Direttiva europea 2004/38/CE
Articolo 2 d.lgs. 30/2007
Articolo 6, d.lgs. 30/2007
Articolo 7, d.lgs. 30/2007
Articolo 15, d.lgs. 30/2007
Articolo 21 d.lgs. 286/1998
D.l. 10 marzo 2023, n. 20
Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
Articolo 22, d.lgs. 286/1998
Articolo 21, d.lgs. 286/1998
Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
Articolo 24, D.lgs. 286/98
DM 23 febbraio 2008
Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
Articolo 26 D.lgs. 286/98

Qualora l'attività da svolgere richieda autorizzazioni, piuttosto che licenze, iscrizioni ad albi o registri, oppure la presentazione di dichiarazioni o altri adempimenti amministrativi, il lavoratore straniero è tenuto a richiedere all'autorità competente una **dichiarazione** che attesti l'assenza di impedimenti al rilascio del titolo necessario. Questa richiesta può essere effettuata anche tramite un procuratore e deve rispettare le procedure previste per il rilascio dell'autorizzazione stessa.

Inoltre, per le attività che richiedono specifiche competenze tecniche o professionali, l'autorità competente provvede al riconoscimento dei titoli o delle certificazioni ottenute all'estero, sempre nel rispetto dei limiti delle quote previste dal Decreto Flussi.

PERMESSI DI SOGGIORNO

Il datore di lavoro può assumere un lavoratore cittadino di uno Stato non appartenente all'UE se, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di soggiorno, il lavoratore richiede il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Lo straniero può contare sulla piena legittimità del soggiorno e svolgere attività lavorativa a condizione che la richiesta del permesso sia stata effettuata all'atto della stipula del contratto di soggiorno, oppure che la richiesta di rinnovo sia stata presentata prima della scadenza del permesso o entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso. Inoltre, sarà necessario che l'ufficio competente abbia rilasciato la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso.

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto (per il quale non sia stato chiesto, nei termini di legge entro 60 giorni dalla scadenza il rinnovo), o sia stato revocato o annullato, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Le pene sono aumentate da un terzo alla metà:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti a condizioni di sfruttamento.

I permessi idonei a svolgere attività lavorativa in Italia sono:

- **Permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato:** consente di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo. Ha una validità pari alla durata del rapporto di lavoro non superiore a un anno per contratto a tempo determinato e a due anni per tempo indeterminato.
Alla scadenza è rinnovabile purché il soggetto extracomunitario svolga regolare attività lavorativa.
In caso di perdita di lavoro, una volta scaduto il permesso, il lavoratore può richiedere un permesso di soggiorno per "attesa di occupazione";
- **Permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato stagionale:** consente di svolgere solo attività lavorativa a carattere stagionale.
Ha una validità non inferiore a 20 giorni e non superiore a 9 mesi; oltre il periodo massimo di 9 mesi non è prevista alcuna possibilità di rinnovarlo. Tale tipologia di permesso, però, può essere convertito in permesso per motivi di lavoro subordinato se il lavoratore riceve, prima della scadenza, una proposta di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato;
- **Permesso di soggiorno per lavoro autonomo:** consente di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo. Ha una validità di 2 anni ed è rinnovabile alla scadenza;
- **Permesso di soggiorno per attesa occupazione:** consente di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo. È rilasciato al lavoratore disoccupato alla scadenza del precedente permesso, a condizione che il lavoratore sia iscritto al CPI.
Ha validità non inferiore ad 1 anno o al periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito se superiore. Può essere rinnovato in base ad alcuni requisiti di integrazione sociale del richiedente e in presenza di eventuali redditi in capo ai suoi familiari.
Può essere convertito in permesso per motivi di lavoro subordinato se il soggetto trova nel frattempo occupazione.
- **Permesso di soggiorno per motivi familiari:** consente di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo. Viene rilasciato al coniuge, ai figli minori, ai figli maggiorenni in condizione di invalidità e ai genitori a carico di un cittadino straniero regolarmente soggiornante in Italia. Può essere concesso anche ai genitori con più di sessantacinque anni quando gli altri figli non sono in grado di provvedere al loro sostentamento per gravi motivi di salute documentati. Questo permesso ha la stessa durata del permesso di soggiorno del familiare che possiede i requisiti per il ricongiungimento ed è rinnovabile insieme a quello del familiare titolare.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
Articolo 4 d.lgs. 30/2007
Articolo 45 TFUE
Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
Direttiva europea 2004/38/CE
Articolo 2 d.lgs. 30/2007
Articolo 6, d.lgs. 30/2007
Articolo 7, d.lgs. 30/2007
Articolo 15, d.lgs. 30/2007
Articolo 21 d.lgs. 286/1998
D.L. 10 marzo 2023, n. 20
Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
Articolo 22, d.lgs. 286/1998
Articolo 21, d.lgs. 286/1998
Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
Articolo 24, D.lgs. 286/98
DM 23 febbraio 2008
Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
Articolo 26 D.lgs. 286/98

- **Permesso di soggiorno per motivi di studio:** consente di svolgere attività di lavoro subordinato per un massimo di 20 ore settimanali, anche cumulabili per 52 settimane, nel limite annuale di 1.040 ore. Viene rilasciato agli stranieri autorizzati a entrare in Italia per motivi di studio o formazione oppure iscritti a un corso di studi o di formazione professionale. Ha una durata equivalente a quella del corso frequentato e può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro nei limiti delle quote d'ingresso disponibili oppure fuori quota, nel caso in cui il cittadino abbia conseguito un titolo accademico o sia diventato maggiorenne.
- **Permesso per richiesta asilo:** consente di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo se decorsi 60 giorni dalla data di presentazione di protezione internazionale a colui che ha presentato domanda di protezione internazionale. Ha validità pari a 6 mesi ed è rinnovabile fino al termine della procedura di esame della domanda di protezione.
- **Permesso per richiesta di asilo politico:** consente di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo. È rilasciato a seguito del riconoscimento dello status di rifugiato da parte della Commissione Territoriale che ha effettuato l'esame della protezione internazionale. Ha validità 5 anni ma è rinnovato automaticamente alla scadenza, quindi è a tempo indeterminato.

Ci sono altre tipologie di permessi di soggiorno che consentono di svolgere attività lavorativa in Italia, ossia quelli per protezione sussidiaria, casi speciali, ossia per protezione sociale, particolare sfruttamento lavorativo o rivolto a vittime di violenza, protezione speciale, calamità, atti di particolare valore civile, apolidia, minore di età, tirocinio, assistenza di minore.

LAVORATORI GIÀ SOGGIORNANTI IN ITALIA

Può capitare che il soggetto già regolarmente soggiornante in Italia, in quanto già titolare di un permesso di soggiorno rilasciato anche per motivi diversi dal lavoro (si pensi, ad esempio, a motivi familiari o di studio e formazione), abbia necessità di esercitare attività di lavoro subordinato. Questo è possibile utilizzando o convertendo la tipologia del proprio permesso di soggiorno previa stipula di un apposito contratto di soggiorno per lavoro con il datore di lavoro.

La procedura per la conversione della tipologia del proprio permesso di soggiorno in permesso di soggiorno per lavoro subordinato è subordinata alla richiesta di un nulla osta allo Sportello della Prefettura competente per territorio in base al luogo di residenza del soggetto extracomunitario e, successivamente, è possibile richiederne la conversione alla Questura.

Affinché la conversione possa andare a buon fine è innanzitutto necessario che vi siano a monte le quote di ingresso previste dal Decreto Flussi e che il permesso di soggiorno posseduto sia in corso di validità.

Sono convertibili in permessi di soggiorno per motivi di lavoro, ad esempio:

- i permessi di soggiorno per protezione speciale (ad eccezione dei casi in cui per lo straniero sia stata esclusa la protezione internazionale), per attività sportiva, motivi religiosi, lavoro artistico, assistenza ai minori, ecc.
- i permessi di soggiorno per motivi di studio sono convertibili, con delle precisazioni:
 - il titolare di un permesso di soggiorno per **motivi di studio** non può stipulare un contratto di lavoro per più di 20 ore settimanali, in quanto l'attività didattica/formativa deve prevalere su quella lavorativa;
 - il titolare di un permesso di soggiorno per **motivi di studio e formazione** può ottenere la conversione in permesso di soggiorno per motivi di lavoro prima della scadenza dello stesso e previa stipula del contratto di soggiorno per lavoro, ovvero previo rilascio della certificazione attestante la sussistenza dei requisiti per lo svolgimento del lavoro autonomo (art 26 D.lgs. 286/98), sempre nell'ambito delle quote stabilite.
- I permessi di soggiorno per cure mediche hanno una durata pari alla durata presunta del trattamento terapeutico e sono rinnovabili fintanto che ne ricorrano i presupposti, ma consentono lo svolgimento di attività lavorativa.



Sommario:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

- Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
- Articolo 4 d.lgs. 30/2007
- Articolo 45 TFUE
- Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
- Direttiva europea 2004/38/CE
- Articolo 2 d.lgs. 30/2007
- Articolo 6, d.lgs. 30/2007
- Articolo 7, d.lgs. 30/2007
- Articolo 15, d.lgs. 30/2007
- Articolo 21 d.lgs. 286/1998
- D.I. 10 marzo 2023, n. 20
- Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
- Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
- Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
- Articolo 22, d.lgs. 286/1998
- Articolo 21, d.lgs. 286/1998
- Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
- Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
- Articolo 24, D.lgs. 286/98
- DM 23 febbraio 2008
- Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
- Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
- Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
- Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
- Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
- Articolo 26 D.lgs. 286/98

SOGGIORNANTI DI LUNGO PERIODO

Per quanto riguarda i lavoratori soggiornanti di lungo periodo, ossia i lavoratori extracomunitari già soggiornanti in Italia e che possiedono da almeno cinque anni un permesso di soggiorno in corso di validità, essi possono richiedere alla Questura un permesso di soggiorno speciale: **il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo**.

Questo documento attesta il riconoscimento permanente dello **status di soggiornante di lungo periodo** e consente al titolare di svolgere in Italia ogni attività lavorativa subordinata, senza stipula del contratto di soggiorno.

Sono **escluse** le attività che la legge riserva espressamente al cittadino italiano o vieta al cittadino extracomunitario.

Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo costituisce documento di identificazione personale a tutti gli effetti e viene rilasciato entro 90 giorni dalla richiesta. Ha validità di 10 anni (5 anni per gli stranieri di età inferiore a 18 anni) e si rinnova automaticamente alla scadenza (previa presentazione della relativa domanda).

Per il rilascio di tale documento è necessaria la sussistenza di una serie di condizioni, quali:

- o La disponibilità di un reddito sufficiente, non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale;
- o La disponibilità di un alloggio idoneo;
- o Il possesso di un livello di conoscenza della lingua italiana ritenuto adeguato secondo la normativa europea. Il permesso, infatti, viene rilasciato previo superamento di un test linguistico (DM 24 giugno 2010);
- o Il versamento del contributo per il rilascio ed il rinnovo del permesso di soggiorno a carico dei cittadini stranieri.

Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo non può essere rilasciato agli extracomunitari che soggiornano per motivi di studio o di formazione professionale, o a titolo di protezione temporanea, o per cure mediche, o che abbiano richiesto la protezione internazionale e siano ancora in attesa di una decisione finale a proposito.

GLI INGRESSI "FUORI QUOTA"

Come anticipato, l'ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato a tempo indeterminato piuttosto che determinato, anche stagionale, o di lavoro autonomo, deve avvenire nel rispetto delle quote di ingresso stabilite nei c.d. Decreti Flussi.

Tuttavia, per talune categorie di lavoratori extracomunitari, esercenti attività particolari o "altamente qualificati", l'ingresso ed il soggiorno in Italia non è subordinato al rispetto delle quote annuali di ammissione. La disciplina delle quote annuali, infatti, **non opera** per l'assunzione di lavoratori particolarmente qualificati o destinati a svolgere alcune attività.

La procedura generale per l'ingresso di questi lavoratori prevede la **presentazione della domanda di nulla osta** allo Sportello unico per l'immigrazione, con le medesime modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Il nulla osta può essere concesso per un periodo non superiore a quello del rapporto di lavoro a tempo determinato da stipulare con il lavoratore extracomunitario e, in ogni caso, a due anni. Tale termine vale altresì per l'eventuale proroga.

Si precisa che, ai fini della richiesta del visto d'ingresso e del permesso di soggiorno, il nulla osta deve essere utilizzato entro quattro mesi dalla data del rilascio.

Entrambi i documenti sono rilasciati per il tempo indicato negli stessi oppure, laddove questo non fosse richiesto, per il tempo corrispondente alle documentate necessità. È possibile rinnovarli in costanza del medesimo rapporto di lavoro, previa presentazione della certificazione comprovante il regolare assolvimento dell'obbligo contributivo.

I permessi di soggiorno rilasciati alle categorie di lavoratori "fuori quota" **non possono essere convertiti**, ad eccezione di quelli per motivi di studio, per attività sportiva, per lavoro artistico e per motivi familiari.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il nulla osta ottenuto non può essere utilizzato per un nuovo rapporto di lavoro. I traduttori e interpreti e gli infermieri professionali possono instaurare un nuovo rapporto di lavoro a patto che la qualifica di assunzione sia la medesima per la quale è stato rilasciato il nulla osta.



Sommario:

- o Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- o Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- o Tipologie contrattuali
- o Permessi di soggiorno
- o Lavoratori già soggiornanti in Italia
- o Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

- Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
- Articolo 4 d.lgs. 30/2007
- Articolo 45 TFUE
- Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
- Direttiva europea 2004/38/CE
- Articolo 2 d.lgs. 30/2007
- Articolo 6, d.lgs. 30/2007
- Articolo 7, d.lgs. 30/2007
- Articolo 15, d.lgs. 30/2007
- Articolo 21 d.lgs. 286/1998
- D.L. 10 marzo 2023, n. 20
- Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
- Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
- Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
- Articolo 22, d.lgs. 286/1998
- Articolo 21, d.lgs. 286/1998
- Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
- Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
- Articolo 24, D.lgs. 286/98
- DM 23 febbraio 2008
- Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
- Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
- Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
- Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
- Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
- Articolo 26 D.lgs. 286/98

Tra le categorie di lavoratori che possono entrare in Italia senza rispettare le quote di ingresso vi sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: traduttori e interpreti, sportivi professionisti che svolgono attività presso società sportive italiane, infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private, giornalisti corrispondenti e dipendenti di organi di stampa o emittenti radiofoniche o televisive straniere.

L'ingresso e la permanenza in Italia di ciascuna di queste tipologie di lavoratori sono subordinati a determinate condizioni e per la richiesta del nulla osta e del permesso di soggiorno per talune categorie è necessario altresì esperire una particolare **procedura alternativa** rispetto a quella generica.

Ad esempio, per i lavoratori stranieri sportivi professionisti che svolgono attività presso società sportive italiane, il Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), su richiesta della società destinataria delle prestazioni sportive, rilascia una **dichiarazione nominativa di assenso** che sostituisce il nulla osta al lavoro e successivamente la trasmette all'autorità diplomatica-consolare competente ai fini del rilascio del visto d'ingresso. Questa dichiarazione viene poi comunicata allo Sportello unico per l'immigrazione per la stipula del contratto di soggiorno per lavoro.

Il limite massimo d'ingresso degli sportivi professionali extracomunitari e che svolgono attività retribuita è determinato annualmente con decreto del ministro per i Beni e le Attività culturali, su proposta del CONI.

Per i giornalisti corrispondenti e dipendenti di organi di stampa o emittenti radiofoniche o televisive straniere, invece, il nulla osta al lavoro non è richiesto.



Sommarrio:

- Assunzione di un cittadino comunitario in Italia
- Assunzione di un cittadino extracomunitario in Italia
- Tipologie contrattuali
- Permessi di soggiorno
- Lavoratori già soggiornanti in Italia
- Ingressi "fuori quota"



Collegamenti:

Circolare INPS 4 febbraio 2020, n. 16
Articolo 4 d.lgs. 30/2007
Articolo 45 TFUE
Articolo 19, comma 1, d.lgs. 30/2007
Direttiva europea 2004/38/CE
Articolo 2 d.lgs. 30/2007
Articolo 6, d.lgs. 30/2007
Articolo 7, d.lgs. 30/2007
Articolo 15, d.lgs. 30/2007
Articolo 21 d.lgs. 286/1998
D.L. 10 marzo 2023, n. 20
Articolo 9, comma 3, DPCM 02.10.2025
Note prot. 1433 del 28 aprile 2026
Note prot. 1434 del 28 aprile 2026
Articolo. 22, d.lgs. 286/1998
Articolo 21, d.lgs. 286/1998
Articolo 31, comma 7, Dpr 394/1999
Articolo 8, comma 1, Dpr. 394/1999
Articolo 24, D.lgs. 286/98
DM 23 febbraio 2008
Articolo 22, c. 2 lett. b), D.lgs. 286/98
Articolo 24, commi 7 e 9, D.lgs. 286/98
Circ. Min. Lav 16 dicembre 2016, n. 37
Articolo 26, comma 1, D.lgs. 286/98
Articolo 26, comma 2 del D.lgs. 286/98
Articolo 26 D.lgs. 286/98