

# INPS

Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



**Direzione Centrale** □  
**delle Entrate Contributive** □

**Roma, 8 Luglio 2003**

**Circolare n. 122**

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Direttori delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Commissario Straordinario  
Al Vice Commissario Straordinario  
Al Presidente e ai Membri del Consiglio  
di Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO:** ||**Legge 30.7.2002, n. 189. Modifiche al T.U. delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero di cui al D.Lgs. 25.7.1998, n. 286. Disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato e stagionale dei cittadini di Paesi non appartenenti all'Unione Europea o apolidi.**||

**SOMMARIO:** *La legge 30.7.2002, n. 189, pubblicata nel Supplemento ordinario n. 173/L alla Gazzetta Ufficiale n. 199 del 26.8.2002, contiene modifiche alle previsioni del Testo Unico delle disposizioni riguardanti la disciplina sull'immigrazione di cui al D.Lgs. 25.7.1998, n. 286 e dispone nuove modalità da seguire per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con cittadini di Paesi non appartenenti all'Unione Europea o apolidi, introducendo la particolare fattispecie del "contratto di soggiorno per lavoro". La stessa legge abroga le disposizioni di cui all'art. 22 del T.U. n. 286/1998 e modifica altresì il testo dell'art. 25, co. 5 dello stesso, che prevedevano il rimborso dei contributi versati in favore dei lavoratori extracomunitari presso forme di previdenza obbligatorie in caso di rimpatrio a seguito di cessazione dell'attività lavorativa in Italia.*

## **1. GENERALITA'**

La legge 30.7.2002, n. 189, pubblicata nel Supplemento ordinario n. 173/ L alla Gazzetta Ufficiale n. 199 del 26.8.2002, contiene modifiche alle previsioni del Testo Unico delle disposizioni riguardanti la disciplina sull'immigrazione di cui al D.Lgs. 25.7.1998, n. 286 (1). Le disposizioni in esame dettano la

disciplina generale che regola l'ingresso e il rapporto di lavoro del cittadino di Stati non appartenenti all'Unione Europea e dell'apolide che viene assunto in territorio italiano da un datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante.

La legge n. 189/2002 non ha quindi modificato le previsioni dell'art. 1 del T.U. n. 286/1998, le disposizioni del quale non si applicano pertanto ai cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea, se non in quanto si tratti di norme più favorevoli.

Si precisa, per quanto attiene specificamente la materia previdenziale, che le disposizioni di cui al T.U. in questione trovano applicazione anche alle fattispecie di distacco, qualora si tratti di cittadini extracomunitari provenienti da un Paese che non sia legato all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale, ovvero qualora la convenzione esistente sia "parziale", con riferimento alle forme assicurative da questa non previste.

## ***2.TUTELA PREVIDENZIALE DEI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI***

Per i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea e per gli apolidi trova applicazione ai fini della tutela previdenziale l'ordinaria disciplina dettata per i lavoratori italiani, con l'aggiunta di eventuali previsioni dettate per specifiche fattispecie di lavoro dello straniero in Italia regolate dalla disciplina interna.

Costituisce infatti principio fondamentale della legislazione in materia di sicurezza sociale quello della territorialità dell'obbligo assicurativo, in base al quale i lavoratori devono in linea di principio essere assicurati ai fini previdenziali nel Paese in cui svolgono l'attività lavorativa (2).

E' assicurata altresì a tali lavoratori parità di trattamento con i cittadini dello Stato italiano. In base a questi principi trovano pertanto applicazione le disposizioni normative vigenti nel Paese in cui è svolta l'attività lavorativa, per quanto attiene tipologie di copertura assicurativa, importi, retribuzione imponibile, modalità di versamento, ecc.

Eccezioni al principio di territorialità si hanno, come noto, nei casi di distacco regolamentati da convenzioni in materia di sicurezza sociale, relativamente al periodo di tempo definito dall'accordo, e nei casi disciplinati dall'art. 3, co. 8, della legge n. 398/1987, il quale dispone che il Ministro del Lavoro può con proprio decreto, emanato di concerto con i Ministri degli Affari Esteri e dell'Economia e Finanze, esonerare dall'obbligo del versamento dei contributi dovuti alle assicurazioni generali obbligatorie per i dipendenti stranieri le imprese straniere appartenenti a Paesi che concedono analogo esonero alle imprese italiane operanti sul loro territorio per i lavoratori italiani alle loro dipendenze.

E' inoltre precisato all'art.1, co. 3, del T.U. n. 286/1998 che quando altre disposizioni di legge fanno riferimento ad istituti concernenti persone di cittadinanza diversa da quella italiana ovvero apolidi, lo stesso riferimento deve intendersi agli istituti previsti dal testo unico stesso, e che sono comunque fatte salve le disposizioni interne, comunitarie e internazionali più favorevoli comunque vigenti nel territorio dello Stato.

## ***3.DISPOSIZIONI GENERALI SULL'INGRESSO PER MOTIVI DI LAVORO***

La legge n. 189/2002 ha modificato, tra l'altro, il testo dell'art. 4 del T.U. n. 286/1998 in materia di ingresso nel territorio dello Stato, nonché l'art. 5 della stessa fonte in materia di permesso di soggiorno.

Si riportano brevemente le disposizioni relative agli adempimenti richiesti ai fini della regolare instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con un cittadino extracomunitario o apolide.

### ***3.1.Procedura per la regolare instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato.***

La procedura da seguire per la regolare assunzione di un lavoratore extracomunitario è stata ridisegnata nell'art. 18 della legge n. 189/2002, che ha abrogato il previgente art. 22 del T.U. n. 286/1998.

La responsabilità dell'intero procedimento relativo all'assunzione compete, in base alle nuove disposizioni, al neo-istituito Sportello Unico per l'immigrazione presso la Prefettura – Ufficio territoriale del Governo, sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

Il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante che vuole instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero deve presentare una richiesta di nulla osta all'assunzione allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza, ovvero di quella in cui ha sede l'impresa, ovvero di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa accompagnata dalla documentazione prevista dal co. 2 dell'art. 22, tra cui la proposta di contratto di soggiorno, completa degli elementi indicati dalla norma.

Le richieste vengono comunicate dallo sportello unico al Centro per l'Impiego territorialmente competente, che provvede a darne adeguata diffusione.

In caso di mancata presentazione di alcuna domanda da parte di lavoratore italiano o comunitario, il Centro ne dà comunicazione allo sportello unico, che, nel termine previsto dalla legge, rilascia il nulla osta, sentito il Questore competente, e a condizione che siano osservate le prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile nella fattispecie oltre che, naturalmente, nel rispetto dei limiti numerici, quantitativi e qualitativi determinati a norma dell'art. 3, co. 4 e dell'art. 21 del T.U.(3). La documentazione in questione viene poi trasmessa dallo stesso sportello, a richiesta del datore di lavoro, agli uffici consolari del Paese di origine o di residenza dello straniero ai fini del rilascio del visto d'ingresso.

E' previsto che entro 8 giorni dall'ingresso lo straniero debba recarsi presso lo Sportello Unico che ha rilasciato il nulla osta per la firma del contratto di soggiorno, anch'esso da trasmettere all'Autorità consolare e al Centro per l'impiego e, dopo aver stipulato il contratto, presso la Questura per il rilascio del permesso di soggiorno.

L'art. 27 del T.U. n. 286/1998 stabilisce inoltre particolari modalità e termini per il rilascio delle prescritte autorizzazioni per alcune particolari categorie di lavoratori, per le quali si rimanda alle previsioni della norma. Per l'ingresso dei lavoratori frontalieri non appartenenti all'UE occorre fare riferimento alle disposizioni previste negli accordi internazionali in vigore con gli Stati confinanti.

### ***3.2.Procedura per l'assunzione di un lavoratore stagionale.***

L'art. 24 del T.U. è stato interamente modificato dall'art. 20 della legge n. 189 del 2002. Il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante, o le associazioni di categoria per conto dei loro associati, che intendano instaurare un rapporto di lavoro subordinato di tipo stagionale con uno straniero devono presentare richiesta nominativa allo Sportello Unico per l'immigrazione della provincia di residenza ai sensi dell'art. 22 del Testo Unico.

Nel caso in cui il richiedente non abbia una conoscenza diretta dello straniero, la richiesta viene comunicata al Centro per l'impiego che verifica, entro il termine di 5 giorni, l'eventuale disponibilità di lavoratori italiani o comunitari a ricoprire l'impiego stagionale offerto. Lo stesso sportello rilascia comunque l'autorizzazione nel rispetto dell'eventuale diritto di precedenza maturato entro 10 giorni dalla comunicazione al Centro per l' Impiego e non oltre 20 dalla data della richiesta.

L'autorizzazione rilasciata in questi casi ha validità da un minimo di 20 giorni ad un massimo di nove mesi in corrispondenza della durata del lavoro stagionale richiesto, ed anche con riferimento all'accorpamento di gruppi di lavori di più breve periodo da svolgere presso datori diversi.

Il lavoratore stagionale ha diritto di precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo e può convertire, al verificarsi delle condizioni previste, il suo permesso in permesso per lavoro subordinato.

### ***3.3.Ingresso in territorio italiano.***

L'ingresso in Italia è consentito allo straniero in possesso di documento valido. Il relativo visto d'ingresso è rilasciato dalle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane nello Stato di origine o di stabile residenza dello straniero, previa dimostrazione del possesso di documentazione idonea a confermare scopo e condizioni del soggiorno nonché la disponibilità di mezzi di sussistenza adeguati per la durata di questo.

Per la regolare permanenza nel territorio italiano, inoltre, lo straniero deve essere in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità, da richiedersi al Questore della Provincia in cui si trova entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso nello Stato.

La rappresentanza diplomatica o consolare italiana che rilascia il visto d'ingresso per motivi di lavoro deve darne comunicazione, tra l'altro, all'INPS per l'inserimento nell'archivio previsto dall'art. 22, co. 9 del T.U..

### ***3.4 Ingresso per lavoro in casi particolari.***

L'art. 27 del T.U. n. 286/1998 prevede, al di fuori degli ingressi per lavoro di cui alle disposizioni precedenti, autorizzati nell'ambito delle quote di cui all'art. 3, co. 4 dello stesso, particolari fattispecie per le quali il regolamento di attuazione del testo unico dovrà disciplinare particolari modalità e termini per il rilascio di autorizzazioni al lavoro, visti d'ingresso e permessi di soggiorno. Per l'individuazione di tali particolari tipologie si rimanda all'elenco contenuto nella norma. Per tali specifiche tipologie individuate dalla norma sussiste la particolarità della possibilità di ingresso in territorio italiano anche al di fuori delle quote annualmente definite, mentre non sussiste alcuna particolarità per quanto riguarda il regime previdenziale applicabile, che deve essere definito secondo le regole generali che vengono illustrate con la presente circolare.

### ***3.5. Permesso di soggiorno.***

La legge n. 189 del 2002 disciplina le diverse tipologie di durata del permesso di soggiorno, legate alla motivazione della richiesta dello stesso.

Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è disciplinato dal nuovo co. 3bis dell'art. 5 del T.U. n. 286/1998 e può essere rilasciato solo a seguito della stipula di un "contratto di soggiorno per lavoro" ai sensi del nuovo articolo 5bis del T.U. stesso.

In base alle nuove disposizioni la durata del permesso di soggiorno è, in altri termini, legata a quella del contratto di soggiorno per lavoro subordinato, nel rispetto, in ogni caso, del periodo massimo di durata definito come segue:

- in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale, complessivi 9 mesi;
- in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, un anno;
- in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, due anni.

Il co. 3ter introduce inoltre la nuova tipologia del permesso di soggiorno pluriennale, che può essere rilasciato allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno due anni di seguito per prestare lavoro stagionale, qualora si tratti di impieghi ripetitivi, e che può ricomprendere fino a tre annualità per la durata temporale annuale di cui ha usufruito nell'ultimo dei due anni precedenti con un solo provvedimento.

In alternativa al permesso di soggiorno, l'art. 9 del T.U. in questione disciplina la carta di soggiorno, che può essere rilasciata allo straniero regolarmente soggiornante nel territorio italiano da almeno 6 anni, in presenza delle condizioni disciplinate nello stesso articolo.

E' ammesso inoltre un titolo equipollente al permesso di soggiorno che sia stato rilasciato dalla competente autorità di uno Stato appartenente all'Unione Europea nei limiti e alle condizioni previsti da specifici accordi.

### ***3.6. Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato.***

Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato è disciplinato dall'art. 5bis del T.U. n. 286/1998 e nella fattispecie in cui l'ingresso avvenga per motivi di lavoro la durata del permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro è collegata a quella del predetto contratto.

La stipula di questo contratto, nel rispetto delle indicazioni di cui alle lettere a) e b) del co. 1 dell'art. 5bis, costituisce infatti nel nuovo impianto normativo condizione imprescindibile per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato. Esso è sottoscritto presso lo sportello unico per l'immigrazione della Provincia nella quale risiede o ha sede legale il datore di lavoro o dove avrà luogo la prestazione secondo le modalità previste nel regolamento di attuazione della legge di riforma.

#### ***4. TRATTAMENTO PREVIDENZIALE DEL LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO O APOLIDE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO***

Non sussistono particolarità contributive legate al fatto che il lavoratore assunto nel territorio dello Stato ovvero distaccato nelle ipotesi di cui all'art. 27, co. 1 sia extracomunitario o apolide.

Pertanto la retribuzione imponibile, le forme assicurative, gli adempimenti contributivi devono essere individuati facendo applicazione della ordinaria disciplina vigente per i lavoratori di nazionalità italiana impiegati nello stesso settore, in ossequio al principio della territorialità della legislazione in materia di obbligo assicurativo, che non prevede alcuna limitazione legata alla diversa nazionalità del lavoratore al quale spetta, come già ricordato, parità di diritti civili ove regolarmente soggiornante nello Stato, fatte salve eventuali disposizioni di leggi speciali. Pertanto sia al lavoratore extracomunitario assunto a tempo indeterminato sia a quello assunto a tempo determinato ovvero distaccato spetta la stessa tutela previdenziale prevista per i lavoratori di nazionalità italiana che si trovano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro, fatte salve le convenzioni in materia di sicurezza sociale.

#### ***5. TRATTAMENTO PREVIDENZIALE DEL LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO O APOLIDE ASSUNTO PER LAVORO STAGIONALE***

##### ***5.1. Trattamento previdenziale del lavoratore stagionale.***

L'art. 25 del T.U. n. 286/1998 non è stato modificato nella parte in cui disciplina le forme assicurative obbligatorie che, in considerazione della durata e della specificità di questa tipologia di rapporto di lavoro, sono applicate ai lavoratori stagionali, e cioè:

-assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, assicurazione contro le malattie e per la maternità. L'elencazione deve intendersi tassativa.

In sostituzione dei contributi per l'assegno per il nucleo familiare e per l'assicurazione contro la disoccupazione il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS un contributo in misura pari all'importo dei medesimi contributi (3,29%)(4) e in base a condizioni e modalità stabilite per questi ultimi (5). Detta contribuzione è destinata agli interventi a carattere socio-assistenziale a favore dei lavoratori di cui all'art. 45 del medesimo testo unico.

Sulle contribuzioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 25 si applicano le riduzioni degli oneri sociali previste per i settori di svolgimento delle attività lavorative.

##### ***5.2. Precisazioni sulla individuazione della natura stagionale dell'attività.***

Come noto, nell'ordinamento italiano l'attività stagionale è stata definita, in base alle previsioni della legge 18.4.1962, n. 230, in relazione alla possibilità di stipulare contratti di lavoro a termine. Infatti l'apposizione del termine al contratto di lavoro era consentita soltanto in fattispecie tassativamente determinate, tra le quali era ricompresa quella in cui ciò fosse richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della stessa. L'elencazione di tali attività era contenuta nel D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, come modificato dall'art. 1 del D.P.R. 11.7.1995, n. 378.

Il recente D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, intervenendo sul precedente impianto normativo in tema di contratti a termine, nell'abrogare la precedente disciplina, consente ora l'apposizione del termine di durata al contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo (6), in tal modo flessibilizzando il ricorso all'istituto del contratto a termine.

Ne consegue che ai fini della individuazione della natura stagionale dell'attività di lavoro svolta è necessaria una apposita previsione contenuta nel contratto di lavoro, da redigersi obbligatoriamente in forma scritta. Si ritiene inoltre che sia necessaria, ai fini dell'applicazione del particolare regime assicurativo definito dal T.U. n. 286/1998 per i lavoratori extracomunitari stagionali, l'apposita dicitura apposta sul visto d'ingresso. In carenza di tali elementi, non risultando in forma rituale la causale che giustifica l'apposizione del termine al contratto di lavoro, al rapporto dovrà essere applicata la particolare disciplina definita dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (7) che può arrivare, nel caso in cui il rapporto di lavoro duri oltre i termini massimi come individuati dal co. 2 della stessa norma, a far considerare il

rapporto stesso come contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei relativi termini, con la conseguente inapplicabilità, a partire dallo stesso momento, del particolare regime previdenziale stabilito per i lavoratori stagionali dall'art. 24 del citato testo unico.

## **6.SALVAGUARDIA DEI DIRITTI PREVIDENZIALI DEI CITTADINI EXTRACOMUNITARI OCCUPATI REGOLARMENTE IN ITALIA. ABROGAZIONE DEL DIRITTO AL RIMBORSO**

Come noto, in base al co. 13 dell'art. 3 della legge n. 335 del 1995 i lavoratori extracomunitari che avessero cessato l'attività lavorativa in Italia rientrando nel proprio Paese d'origine avevano facoltà di richiedere, nei casi in cui la materia non fosse regolata da convenzioni internazionali, la liquidazione dei contributi che risultassero versati in loro favore presso forme di previdenza obbligatoria.

Tali previsioni erano state ribadite nel T.U. n. 286/1998, rispettivamente all'art. 22, co. 11 con riferimento agli extracomunitari lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, e all'art. 25, co. 5, con riferimento ai lavoratori extracomunitari assunti con contratto di lavoro stagionale.

In seguito alle modifiche apportate allo stesso testo unico dalla legge n. 189/2002, tale possibilità è venuta meno. Sono stati infatti abrogati e sostituiti il previgente art. 22, sostituito ora dall'art. 18 della legge n. 189 e, nel corpo dell'art. 25, co. 5 del T.U. 286/1998, l'art. 28 della nuova legge ha previsto, al co. 2, la sostituzione del primo periodo del co. 5, che contemplava appunto la possibilità del rimborso.

Pertanto a partire dalla data di entrata in vigore della legge n. 189/2002 (10.9.2002) viene meno per i cittadini extracomunitari che rimpatriano la possibilità di chiedere il rimborso della contribuzione da essi versata.

Rimangono naturalmente liquidabili le richieste di rimborso presentate fino al giorno antecedente quello dell'entrata in vigore della legge n. 189/2002 (e cioè fino al 9.9.2002) nel rispetto dei requisiti previsti dalle norme e illustrati nella circolare n. [224 del 19.11.1996](#) purchè, naturalmente, detti requisiti risultassero già soddisfatti e realizzati prima dell'entrata in vigore della legge n. 189/2002. A tale proposito farà fede la data di ricevimento della domanda da parte della sede INPS competente.

Si precisa inoltre che non sono accoglibili eventuali domande presentate dopo il predetto termine del 9.9.2002 anche qualora il rimpatrio e tutti gli altri requisiti richiesti si siano realizzati prima della stessa data.

In caso di rimpatrio, come disposto dalla medesima normativa, il lavoratore extracomunitario conserva i diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati e può goderne, indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità, al compimento del sessantacinquesimo anno di età anche in deroga al requisito contributivo minimo previsto per il pensionamento (8).

## **7.CASI PARTICOLARI.**

**A)Riflessi della mancanza o del mancato rinnovo del permesso di soggiorno in materia previdenziale.**

**B)Cessazione del rapporto di lavoro prima della conclusione di procedura di regolarizzazione avviata ai sensi dell'art. 33 della legge n. 189/2002 e della legge n. 222/2002.**

A)E' stata affrontata recentemente dalla Corte di Cassazione la questione del trattamento da riservare ai rapporti di lavoro svoltisi in situazioni nelle quali il permesso di soggiorno sia scaduto e in attesa di rinnovo.

In proposito, partendo dalla premessa che occorre tenere distinti i piani della disciplina della durata del rapporto di lavoro da quello della durata dei permessi di soggiorno, la Corte di Cassazione ha affermato che è da escludersi che la sopravvenuta scadenza del permesso di soggiorno possa determinare automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro per impossibilità sopravvenuta.

Il divieto di occupare il lavoratore non in regola sotto tale aspetto è assimilabile sicuramente ad una fattispecie di impossibilità sopravvenuta della prestazione (in quanto interviene dopo una fase di regolare attuazione del rapporto). L'impossibilità in questione, secondo la Corte, può costituire giustificato motivo di licenziamento ma non opera automaticamente.

Pertanto in caso di sopravvenuta cessazione di efficacia o validità del permesso di soggiorno per lavoro si determina in linea di principio la sospensione del rapporto con riferimento ad ogni suo effetto economico e giuridico, essendo lo stesso permesso richiesto non ai fini della validità del contratto ma (come

conferma l'iter procedurale di assunzione regolare dello straniero, che è condizionato all'ottenimento del permesso suddetto) solo ai fini della efficacia dello stesso.

Nel caso in cui, nonostante la carenza di tale condizione, il rapporto riceva ugualmente attuazione, deve essere secondo la medesima Corte applicato in via estensiva l'art. 2126 cod. civ. (anche se relativo ai casi di nullità e annullabilità del rapporto). In base a questa disposizione la nullità o annullabilità del contratto di lavoro (ove esistente, ma anche ove non esistente per le stesse carenze) non produce effetto per il periodo in cui lo stesso ha avuto esecuzione.

Tale indirizzo della Corte si ritiene estensibile anche ai casi di avvenuta prestazione di lavoro in assenza di contratto e di permesso di soggiorno per lavoro, secondo le regole generali che legano l'insorgenza dell'obbligo assicurativo al semplice fatto della prestazione del rapporto di lavoro. A tale proposito si è espresso anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con circolare n. 2 del 14.1.2002. Si richiama altresì la circolare n. [161 del 25.10.2002](#) di questa struttura.

**B)** Tenendo conto dei principi fin qui illustrati il Ministero dell'Interno e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (9) hanno affrontato la questione della cessazione del rapporto di lavoro del cittadino extracomunitario per il quale sia stata avviata procedura di regolarizzazione ai sensi dell'art. 33 della legge n. 189/2002 e della legge n. 222/2002 prima che la stessa procedura sia conclusa. In particolare è stata tenuta in considerazione la situazione in cui, avvenuta la predetta cessazione, il lavoratore extracomunitario abbia l'opportunità di instaurare un nuovo rapporto di lavoro con un datore di lavoro diverso, nelle more del perfezionamento della procedura avviata dal precedente datore di lavoro. Allo scopo di prevenire l'instaurarsi di rapporti di lavoro irregolari, il Ministero dell'Interno ha indicato le modalità procedurali da seguire nei casi in questione, prevedendo che il datore di lavoro interessato ad assumere uno straniero per il quale sia pendente la procedura di regolarizzazione dia comunicazione scritta della sua intenzione alla Prefettura competente, indicando il numero della cedola dell'assicurata postale relativa all'istanza presentata dal datore di lavoro originario. A seguito dell'esame della pratica di regolarizzazione così individuata, ove sia accertata la presenza dei requisiti per l'accoglimento, il nuovo datore di lavoro sarà convocato insieme al lavoratore per la stipula del contratto di soggiorno per lavoro e per il rilascio del permesso di soggiorno. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha puntualizzato che nelle more della conclusione di tale procedura il rapporto di lavoro non può avere corso, dovendosi a tal fine attendere la stipula del contratto di soggiorno. Proprio per scoraggiare tali situazioni di irregolarità (che peraltro, ove riscontrate, non precludono l'obbligo del versamento della contribuzione previdenziale, secondo gli indirizzi richiamati al punto A)) entrambi i Dicasteri hanno sottolineato l'esigenza che i tempi previsti per la procedura in questione siano estremamente ridotti.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.  
PRAUSCELLO

## NOTE

- (1) Tale provvedimento è emanato in base a quanto disposto dalla legge 6.3.1998, n. 40, a sua volta innovativa della legge 30.12.1986, n. 943.
- (2) Cfr. art. 37 RDL 4.10.1935, n. 1827, in base al quale sono sottoposte alle assicurazioni sociali “le persone di ambo i sessi e di qualsiasi nazionalità... che prestino lavoro retribuito alle dipendenze di altri”.
- (3) In base all’art. 3 del T.U. nel testo riformato, il Presidente del Consiglio dei Ministri predispone ogni tre anni, salva la necessità di un termine più breve, il documento programmatico relativo alla politica dell’immigrazione nel territorio italiano, da emanarsi con D.P.R. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri sono poi annualmente definite, entro il termine del 30 novembre dell’anno precedente a quello di riferimento del decreto, e sulla base dei criteri generali individuati dal documento programmatico, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche riferito ad esigenze di carattere stagionale. Qualora se ne ravvisi la necessità, ulteriori decreti possono essere emanati nel corso dell’anno.
- (4) A seguito delle riduzioni di aliquota disposte dalla legge n. 388/2000, per i datori di lavoro di cui al co. 1 dell’art. 120 della legge n. 388/2000, il contributo in questione è pari alla somma tra l’1,68 % per l’ANF e l’1,61% per la disoccupazione (cfr. circolare n. [52 del 6.3.2001](#)).
- (5) Cfr. circolare n. [214 del 9.10.1998](#) e n. [67 del 26.3.1999](#).
- (6) Art.1 del D.Lgs. n. 368/2001: “E’ consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo. L’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1. Copia dell’atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall’inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni”.
- (7) Art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001: “Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell’art. 4 (della stessa legge, n.d.r.), il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto di considera a tempo indeterminato alla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell’art. 1(della stessa legge, n.d.r.) entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- (8) Cfr. anche MSG n. 16 del 7.2.2003. Ai fini della tutela dei diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati in Italia, pertanto, trovano allo stato attuale applicazione le disposizioni di cui agli articoli del testo unico 22, co. 13 (per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato) e 25, co. 5 per i lavoratori stagionali (cfr. circ. n. [45 del 28.2.2003](#)).
- (9) Si vedano rispettivamente circolare n. 2 del 3.4.2003 del Ministero dell’Interno, Dipartimento per le libertà civili e l’immigrazione, Direzione Centrale per le politiche dell’immigrazione e dell’asilo e la circolare n. 13 dell’8.4.2003 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Dipartimento per le politiche sociali e previdenziali, Direzione Generale per l’immigrazione.