

## Ingressi e soggiorno per lavoro: Le ultime novità normative

Questo approfondimento giuridico intende offrire una panoramica delle recenti novità normative in materia di immigrazione, con particolare riferimento alle riforme che incidono sulle modalità di ingresso e soggiorno in Italia per motivi di lavoro. Fonte: [www.integrazionemigranti.gov.it](http://www.integrazionemigranti.gov.it)



L'analisi prende in esame, in primo luogo, [il decreto-legge 3 ottobre 2025, n. 146](#), convertito con modificazioni dalla legge 1° dicembre 2025, n. 179, recante "Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio". A questo si affiancano le innovazioni introdotte dalla [legge 2 dicembre 2025, n. 182](#), dedicata alla semplificazione e digitalizzazione dei

procedimenti amministrativi relativi alle attività economiche e ai servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché [dal decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159](#), convertito con modificazioni dalla [legge 29 dicembre 2025, n. 198](#), che contiene misure urgenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di protezione civile. Di seguito una sintesi delle principali novità introdotte.

### Modifica dei termini

#### - Rilascio del nulla osta al lavoro

Sia nell'ambito delle procedure per il rilascio dei permessi di soggiorno per motivi di lavoro subordinato non stagionale (art. 22 TUI) che stagionale (art. 24 TUI), il decreto-legge n. 146/25 ha modificato la disciplina sulla **decorrenza dei termini per la decisione sul nulla osta al lavoro** da parte dello Sportello Unico dell'Immigrazione (pari a sessanta giorni per il lavoro non stagionale e a venti giorni per il lavoro stagionale) prevedendo che i termini per l'applicazione del silenzio-assenso sulla domanda decorrano **dalla data di imputazione della stessa alle quote** e non più, come in precedenza, dalla data della domanda.

L'imputazione alla quota avviene a seguito del provvedimento con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ripartisce le quote per provincia e settore (entro 10 giorni dal click day).

La modifica mira a risolvere il problema derivante da una possibile divergenza tra la data della richiesta e la data dell'attribuzione della quota (come per le ipotesi di attribuzione a seguito di rinunce di richiedenti con conseguente scorrimento della graduatoria).

#### - Conferma da parte del datore di lavoro prima del rilascio del visto

Ai sensi dell'articolo 22, comma 5 quinquies, emesso il nulla osta al lavoro, il Sistema Informativo dei visti che riceve la domanda di visto dal lavoratore, invia, prima di lavorarla, una comunicazione al Sistema Informativo dello Sportello Unico, il quale a sua volta trasmette al datore di lavoro via PEC una richiesta di conferma dell'interesse all'assunzione. Soltanto la conferma positiva, comunicata in ritorno tra i sistemi, fa andare avanti il procedimento di emissione del visto. In assenza di conferma il nulla osta è revocato. **il decreto-legge n. 146/25 (art. 1, comma 1, lettera a-bis) ha elevato da sette a quindici giorni** il termine entro il quale, dopo il rilascio del nulla osta, il datore di lavoro deve procedere alla conferma della richiesta di nulla osta. 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.

#### - **Stipula del contratto di soggiorno**

Il decreto-legge n. 146/25 ha **elevato da otto a quindici giorni** il termine, decorrente dalla data di ingresso del lavoratore nel territorio nazionale, entro il quale il lavoratore medesimo e il datore di lavoro devono stipulare il **contratto di soggiorno** per lavoro subordinato. Si ricorda che ai sensi dell'articolo 22, comma 6 del TUI il contratto di soggiorno va sottoscritto digitalmente dal datore di lavoro e dal lavoratore straniero. Quest'ultimo può sottoscriverlo anche in forma autografa. Il contratto va poi trasmesso al SUI, effettuandone il relativo caricamento nel Portale Servizi ALI.

#### - **Nulla osta al ricongiungimento familiare**

L'articolo 28 del TUI prevede una specifica tutela del diritto dello straniero, regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato, a mantenere o a riacquistare l'unità del suo nucleo familiare. L'articolo 29 del TUI individua le categorie di soggetti per i quali lo straniero può avanzare richiesta di ricongiungimento familiare, i requisiti necessari perché possa essere rilasciato il relativo nulla osta e la relativa procedura.

L'art.7 del decreto-legge n.146/25 ha apportato una modifica dell'art.29 prevedendo **l'estensione da 90 a 150 giorni** del termine temporale previsto per il rilascio del nulla osta al ricongiungimento.

La modifica si aggiunge alla recente modifica introdotta dal decreto-legge n.145/24 che ha previsto un periodo minimo di **soggiorno legale di due anni** per poter richiedere il ricongiungimento. Il richiedente (ad eccezione dei beneficiari di protezione internazionale) deve quindi aver maturato almeno due anni di soggiorno legale e ininterrotto in Italia al momento della richiesta di ricongiungimento. Tale requisito non è richiesto per i titolari di un permesso di soggiorno per protezione internazionale. Tale condizione, inoltre, non si applica in caso di ricongiungimento del figlio minore e non si ritiene applicabile né ai lavoratori in distacco ICT né ai titolari di Carta Blu UE, poiché la disciplina di queste categorie è regolata dalle rispettive direttive europee (la 2021/1833 per la Carta Blu e la direttiva 2014/66 per il distacco ICT).

#### - **Permesso di soggiorno per casi speciali (articoli 18 e 18 ter TUI)**

Il permesso di soggiorno per "casi speciali" è previsto per motivi di protezione sociale (art. 18 TUI), per le vittime di violenza domestica (art. 18-bis TUI) e per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 18-ter TUI). L'art. 4 del decreto-legge n. 146/2025 ha uniformato la durata dei permessi di soggiorno rilasciati per casi speciali, **estendendola in tutti i casi ad un anno**. In particolare, la durata dei permessi di soggiorno rilasciati ai sensi dell'art. 18 TUI (*Soggiorno per motivi di protezione sociale*) e 18-ter (*Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo*) è stata estesa da sei mesi ad un anno, ed è rinnovabile per un altro anno o per il maggior periodo occorrente per l'inserimento socio-lavorativo, in analogia a quanto già previsto per il permesso di soggiorno rilasciato ai sensi dell'art. 18-bis TUI per i casi di violenza domestica.

Per quanto riguarda il permesso di soggiorno rilasciato ai sensi dell'art.18-ter per motivi di sfruttamento lavorativo, quando le situazioni di violenza o abuso o comunque di sfruttamento del lavoro nei confronti dello straniero sono segnalate all'autorità giudiziaria o al questore dall'Ispettorato nazionale del lavoro, è stato posto in capo a quest'ultimo, insieme all'obbligo di esprimere un parere in merito al rilascio del permesso di soggiorno, anche quello di trasmettere *"ogni elemento ritenuto utile a sostegno del parere medesimo"*. Inoltre anche ai titolari di permesso di soggiorno rilasciato ai sensi degli articoli 18 e 18 bis è stata riconosciuta la possibilità di beneficiare **dell'assegno di inclusione anche in deroga ai requisiti di residenza e reddito previste dalla legge**, analogamente a quanto già previsto per i titolari di un permesso rilasciato ai sensi dell'articolo 18 ter.

È stato, infine, anche chiarito che i familiari del titolare di un permesso di soggiorno rilasciato ai sensi dell'articolo 18 ter sono esclusi dalla fruizione dell'assegno di inclusione, del quale può beneficiare il solo titolare del permesso di soggiorno. La vecchia formulazione della norma sembrava, infatti, attribuire anche ai familiari del lavoratore un diritto autonomo all'assegno di inclusione, senza tener conto del fatto che tale assegno è un sussidio riconosciuto al nucleo familiare e non all'individuo.

#### **- Lavoratori altamente qualificati (carta blu Ue)**

L'art. 21 della legge n. 182 del 2 dicembre 2025 ha **ridotto da 90 a 30 giorni** il termine previsto per il rilascio del nulla osta al lavoro per i lavoratori altamente qualificati (art. 27-quater TUI), termine decorrente dalla data di presentazione della richiesta. Entro tale termine, lo Sportello Unico Immigrazione dovrà comunicare l'accoglimento o il rigetto della domanda.

#### **- Formazione all'estero**

L'articolo 4 della legge n.182/2025 è intervenuto sull'art. 22 TUI, riducendo **da 60 a 30 giorni** il termine massimo per il rilascio del nulla osta per gli stranieri che abbiano partecipato ai programmi di cui all'articolo 23 TUI, inserendo così una corsia procedurale accelerata per i beneficiari di questo canale di ingresso.

Questa semplificazione si accompagna al **prolungamento**, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2027, a **12 mesi** del tempo utile, dopo la fine del corso, per chiedere il visto d'ingresso, modifica introdotta in sede di conversione in legge del decreto legge n. 146/2025. È stato, inoltre, escluso, per questi lavoratori, l'applicazione della procedura che richiede la conferma da parte del datore di lavoro della volontà di procedere all'assunzione prima che il visto venga rilasciato, ed è stato previsto che, nell'ambito delle comunicazioni che il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali deve effettuare, al termine dei corsi, al Ministero dell'interno e al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, vengano indicate anche le generalità dei datori di lavoro, ove conosciute.

Infine, con il decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159 (articolo 14, comma 6), è stata prevista l'iscrizione dei lavoratori formati all'estero al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL). Procedure di iscrizione e modalità attuative verranno chiarite con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'interno e il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

#### **- Ingressi per volontariato**

L'articolo 6 del d.l. 146/2025 è intervenuto sull'articolo 27-bis TUI, disponendo che il contingente d'ingresso degli stranieri ammessi a partecipare a programmi di volontariato in Italia, definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sia determinato non più annualmente (entro il 30 giugno), bensì nell'ambito di un triennio.

#### **Norme stabilizzate o prorogate**

##### **- Precompilazione delle domande di nulla osta al lavoro con chiusura anticipata rispetto al click day**

Il decreto-legge n. 146/25 ha posto a regime la disciplina sulla precompilazione delle domande di nulla osta introdotta in via sperimentale dal decreto-legge n.145/2024. Si tratta di una fase in cui viene offerta ai datori di lavoro la possibilità di selezionare il modello di richiesta di nulla osta e predisporre i campi in modo che la domanda sia pronta per l'invio nella giornata del c.d. *click day*, in cui è fondamentale

l'invio tempestivo delle domande, essendo le stesse prevalentemente trattate in ordine cronologico di arrivo.

È stato anche previsto che l'Ispettorato nazionale del lavoro possa effettuare anche in via anticipata le verifiche ispettive di competenza sulle domande precompilate rese disponibili dal Ministero dell'interno, al fine dell'eventuale esclusione anticipata dei datori di lavoro (o delle organizzazioni dei datori di lavoro) dall'ambito della procedura di richiesta di nulla osta. I controlli di veridicità sulle dichiarazioni fornite dagli utenti sono effettuati contestualmente all'accesso alla precompilazione da parte delle Amministrazioni competenti.

#### **- Numero massimo di domande per richiedente**

Il decreto-legge n. 146/25 ha posto a regime anche la previsione relativa al limite numerico, per ciascun datore di lavoro, di tre richieste di nulla osta al lavoro introdotta in via sperimentale dal decreto-legge n.145/24.

Il limite non si applica alle richieste presentate tramite le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o tramite soggetti appartenenti ad alcune categorie di professionisti (consulenti del lavoro, avvocati, dottori commercialisti ed esperti contabili ovvero tramite agenzie di somministrazione), i quali *“garantiscono che il numero delle richieste di nulla osta al lavoro presentate sia proporzionale al volume degli affari o dei ricavi o compensi dichiarati ai fini dell'imposta sul reddito, ponderato in funzione del numero dei dipendenti e del settore di attività dell'impresa”*.

#### **- Canale di ingresso sperimentale per l'assistenza di grandi anziani, disabili e baby sitter, nel limite di 10.000 unità**

In via sperimentale il decreto-legge n. 145/24 aveva previsto l'ingresso di lavoratori stranieri, nel limite massimo di 10.000 quote, da impiegare nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria esclusivamente nei confronti di grandi anziani (ovvero ultraottantenni) o a persone con disabilità. Si tratta di una quota che si aggiungeva alle quote già destinate dal decreto flussi al settore dell'assistenza familiare, ma per il cui ingresso è stata sperimentata una procedura diversa. Il decreto-legge n.146/25 ha **esteso fino al 2028** la possibilità di utilizzare tale canale di ingresso sempre per un massimo 10.000 lavoratori stranieri all'anno. I settori di impiego restano quello dell'assistenza familiare o sociosanitaria a favore di persone con disabilità o grandi anziane (ovvero ultra ottantenni) a cui si è aggiunta l'assistenza a favore di **bambini dalla nascita fino a sei anni di età**. La richiesta di nulla osta al lavoro deve essere inoltrata allo Sportello Unico per l'Immigrazione necessariamente attraverso le Agenzie per il Lavoro autorizzate oppure le Associazioni di datori di lavoro firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico (ad esempio DOMINA; Assindatcolf, Nuova Collaborazione, AdId, Adlc). Con riferimento al requisito reddituale, la [circolare del 16 ottobre 2025](#) ha confermato che tale dimostrazione non è richiesta per il datore di lavoro affetto da patologie o disabilità che ne limitino l'autosufficienza e che presenti domanda di nulla osta al lavoro per un lavoratore addetto alla sua assistenza.

In merito all'istruttoria di tali domande, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 22, del D.lgs. n. 286/98, ad esclusione dell'istituto del silenzio assenso: per il rilascio del nulla osta al lavoro è pertanto necessario attendere le verifiche della Questura e dell'Ispettorato territoriale del Lavoro sul rispetto dei requisiti previsti dalla legge.

#### **- Stabilizzazione tavolo caporalato ed estensione agli enti religiosi civilmente riconosciuti**

L'art. 8 del D.L. n. 146/2025 ha esteso la possibilità di partecipazione alle riunioni del Tavolo operativo

per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura anche agli Enti religiosi civilmente riconosciuti. Si fa riferimento a tutti gli enti a scopo religioso istituiti dalla Chiesa cattolica o da altre confessioni religiose e riconosciuti civilmente. La novella ha, inoltre, disposto la stabilizzazione del Tavolo, abrogando la disposizione che poneva un limite temporale all'operatività dell'organismo.

## **Ulteriori**

## **semplificazioni**

### **- Svolgimento attività lavorativa in attesa di rilascio, rinnovo o conversione del permesso di soggiorno**

Il decreto-legge n. 146/25 ha parzialmente modificata la disciplina che riguarda i lavoratori in attesa di rilascio, rinnovo o conversione del permesso di soggiorno.

Secondo l'art. 5, comma 9, del decreto legislativo n. 286/1998 (TUI), in presenza dei requisiti previsti dalla legge, il permesso di soggiorno va rilasciato, rinnovato o convertito entro sessanta giorni dalla data in cui è stata presentata la domanda. Si tratta di un termine non perentorio e che gli uffici non sempre riescono a rispettare. Per tale ragione, l'articolo 5, al comma 9 bis, prevede che nelle more del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno, per tutto il periodo necessario all'Amministrazione per portare a termine le procedure, il lavoratore straniero vada considerato regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato e possa svolgere attività lavorativa. Nel caso in cui emergano successivamente motivi ostativi al rilascio o al rinnovo del permesso, la possibilità di lavorare viene immediatamente meno.

Tale disposizione trova la sua ratio nella necessità di consentire al cittadino straniero di svolgere regolare attività lavorativa anche quando l'esito dell'iter burocratico sulla sua domanda è ancora incerto, evitando il più possibile situazioni di lavoro irregolare o di disoccupazione. Con l'articolo 3 del decreto-legge n.146/25 si sono apportati alcuni correttivi a tale disposizione per adeguarla al mutato quadro normativo degli ultimi anni. In particolare:

1) L'articolo 5, comma 9 bis, faceva espresso riferimento ai diritti esercitabili solo nella fase di rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno, ma per un principio di uguaglianza e di ragionevolezza, ne è stata estesa l'applicazione anche ai casi di conversione del permesso di soggiorno. Già con la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 10 del 5 maggio 2025, si era estesa l'applicabilità dell'articolo 5, comma 9 bis, anche alle ipotesi di conversione da lavoro stagionale a lavoro non stagionale. La nuova disposizione ha recepito in una norma di rango primario tale orientamento, estendendo tale possibilità a tutte le ipotesi di domanda di conversione del permesso di soggiorno.

2) L'articolo 5, comma 9 bis si riferiva testualmente soltanto ai richiedenti il rilascio o il rinnovo di un permesso per lavoro, ma le stesse finalità che la disposizione persegue sussistono in tutti i casi in cui il cittadino straniero è in attesa di un permesso di soggiorno che lo abilita al lavoro. Il nuovo testo della norma prevede ora, in generale, un più ampio riferimento a tutti i permessi di soggiorno.

La condizione per poter esercitare l'attività di lavoro nelle more del rilascio/rinnovo o conversione del permesso di soggiorno è, come in precedenza quella che sia stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio, di rinnovo o di conversione del permesso. Il possesso della ricevuta garantisce di per sé anche il rispetto degli adempimenti previsti dalla legge che restano quelli previsti dal testo unico, ovvero aver presentato domanda di permesso entro 8 giorni dall'ingresso (in caso di prima rilascio) oppure non oltre 60 giorni dalla scadenza del permesso di soggiorno in caso di rinnovo o conversione, salvo i casi di forza maggiore. Oltre tale termini, infatti, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del TUI è possibile l'adozione di un provvedimento di espulsione.

**- Requisiti dell'alloggio e idoneità alloggiativa**

In caso di primo ingresso dall'estero per motivi di lavoro, al momento della compilazione della domanda di nulla osta al lavoro, il TUI (art. 22, comma 2, lett. b) prevede che il datore di lavoro debba allegare idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero, sottoscritta mediante apposizione di firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata. L'articolo 4 della legge 2 dicembre 2025, n. 182 ha introdotto alcune modifiche in merito ai requisiti di idoneità alloggiativa. In particolare, l'alloggio che deve essere indicato ai fini del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno deve essere fornito di requisiti di abitabilità e idoneità igienico sanitaria e deve rispettare, secondo la modifica introdotta, non più i parametri minimi previsti dalle singole leggi regionali per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica, ma quelli definiti dal decreto del Ministro per la sanità 5 luglio 1975, su altezze minime e requisiti igienico-sanitari. È stato, inoltre, previsto che, nell'ipotesi in cui l'alloggio sia rappresentato dai dormitori stabili del cantiere è ammessa la presentazione di un'autocertificazione del datore di lavoro che attesti i requisiti di cui all'allegato XIII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Infine, nell'ipotesi in cui l'alloggio sia rappresentato da una struttura alberghiera o struttura ricettiva comunque denominata, ai fini dell'idoneità dell'alloggio è sufficiente l'indicazione della struttura ospitante, ferme restando le eventuali responsabilità a carico della medesima struttura in caso di mancata osservanza della normativa di settore".

**- Estensione delle facoltà conferite alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

A partire dal 2022, all'interno della procedura di rilascio di nulla osta al lavoro, è stato previsto che la verifica, prima di competenza dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, dei requisiti relativi all'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate dal datore di lavoro, deve essere ora fatta, prima dell'invio della domanda, da alcune categorie di professionisti. (consulenti del lavoro, commercialisti, avvocati...) o organizzazioni datoriali. L'articolo 20 della Legge 2 dicembre 2025, n. 182 ha esteso alle strutture territoriali annesse alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato, la possibilità di effettuare tali verifiche ai sensi dell'articolo 24-bis comma 1 TUI. Inoltre, con riferimento ai poteri in capo alle Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è stato previsto che la conferma del nulla osta, la trasmissione del contratto di soggiorno e dell'eventuale documentazione da allegare ad esso, nonché la richiesta di nulla osta pluriennale nell'ambito del lavoro stagionale, possano essere eseguiti anche tramite queste organizzazioni, nonché tramite i professionisti indicati dalla norma.