

## LAVORATORI EXTRACOMUNITARI – PERMESSO DI SOGGIORNO

Le modifiche normative introdotte dal D.Lgs. 16 aprile 2026, n. 83 e dal D.L. 12 giugno 2026, n. 100 hanno interessato la disciplina del permesso di soggiorno, del permesso unico e dell'accesso al lavoro dei richiedenti protezione internazionale. Si riepilogano di seguito le principali novità e gli adempimenti a carico dei datori di lavoro

### Verifica del titolo di soggiorno

I datori di lavoro che intendono assumere cittadini extracomunitari sono tenuti, prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, a verificare il possesso di un valido titolo di soggiorno che consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa in Italia.

La verifica deve essere effettuata mediante esame della documentazione originale. Si raccomanda pertanto di richiedere sempre l'esibizione dell'originale del permesso di soggiorno e di provvedere alla relativa copia al momento del controllo, evitando di acquisire copie già predisposte.

L'obbligo di verifica permane per tutta la durata del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro deve quindi monitorare la validità del titolo di soggiorno e acquisire tempestivamente la documentazione attestante l'avvenuta richiesta di rinnovo nei termini previsti dalla normativa.

### Novità introdotte dal D.Lgs. 83/2026 – Permesso unico

Il D.Lgs. n. 83/2026, in vigore dal 4 giugno 2026, ha modificato la disciplina del cosiddetto "permesso unico", ossia il titolo che riunisce in un'unica procedura l'autorizzazione al soggiorno e quella allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tra le principali novità si segnalano:

- il termine previsto per il rilascio del permesso unico viene fissato in 30 giorni dal completamento della domanda;
- il procedimento di rinnovo del permesso prevede un termine di 90 giorni;
- vengono rafforzati gli obblighi informativi nell'ambito della procedura, con particolare riferimento alle comunicazioni tra le Amministrazioni competenti, il datore di lavoro e il lavoratore straniero.

Pur trattandosi di modifiche prevalentemente procedurali, resta fondamentale che il datore di lavoro verifichi sempre la regolarità del titolo di soggiorno prima dell'assunzione e durante tutto il rapporto di lavoro.

### Richiedenti protezione internazionale

Un'ulteriore novità è stata introdotta dal D.L. n. 100/2026, entrato in vigore il 12 giugno 2026.

Il decreto ha elevato da 60 a 90 giorni il periodo durante il quale il richiedente protezione internazionale non può svolgere attività lavorativa.

È opportuno evidenziare che il termine decorre dalla formalizzazione della domanda di protezione internazionale e non dalla semplice manifestazione della volontà o dalla registrazione della richiesta.

Pertanto, prima di procedere all'assunzione di un richiedente asilo, il datore di lavoro dovrà verificare che siano trascorsi almeno 90 giorni dalla formalizzazione della domanda ovvero che il soggetto sia già titolare di un diverso titolo che consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa.

## **Responsabilità del datore di lavoro**

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di valido permesso di soggiorno, ovvero con permesso revocato, annullato o scaduto senza che sia stato richiesto il rinnovo nei termini previsti dalla legge, è soggetto alle sanzioni previste dall'articolo 22 del D.Lgs. n. 286/1998, che comprendono l'arresto da tre mesi a un anno e l'ammenda di euro 5.000 per ciascun lavoratore impiegato, oltre alle ulteriori conseguenze previste dalla normativa vigente.

Resta in capo al datore di lavoro l'onere di monitorare costantemente la regolarità dei titoli di soggiorno dei propri dipendenti stranieri e di richiedere tempestivamente la documentazione attestante l'avvenuto rinnovo o la presentazione della relativa istanza.

In questo contesto assume rilievo il nuovo obbligo posto a carico del datore di lavoro di trasmettere tempestivamente al lavoratore le comunicazioni ricevute dalle amministrazioni competenti. La disposizione si inserisce in una più ampia logica di tutela della posizione del lavoratore straniero, riducendo il rischio che ritardi o criticità procedurali restino conosciuti esclusivamente dal datore o dagli intermediari coinvolti nella procedura.

Distinti saluti.

*Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato*