

Modalità e procedure per l'assunzione di lavoratori extracomunitari e neocomunitari

Premessa

La normativa relativa all'ingresso in Italia dei cittadini provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione europea (U.E.) è contenuta nel "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dello straniero e norme sulla condizione dello straniero", D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, modificato dalla L. 30 luglio 2002 n. 189; dal regolamento di attuazione, D.P.R. 31 agosto 1999 n. 394, successivamente modificato dal D.P.R. 18 ottobre 2004 n. 334. Per comodità, nel corso dell'esposizione i primi due provvedimenti (D.Lgs. n. 286/1999 e L. n. 189/2002) saranno denominati "T.U." e i due ultimi provvedimenti (D.P.R. n. 394/1999 e D.P.R. n. 334/2004) saranno denominati RdA.

Il rinnovato T.U. precisa che l'ingresso e la permanenza in Italia per soggiorni duraturi sono collegati "all'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa sicura e lecita". La principale conseguenza è stata:

- *l'introduzione dell'istituto del contratto di soggiorno (v. prg. 2.3);*
- *la soppressione di altre forme di ingresso collegate alla mera ricerca di una occupazione (sponsor).*

È stato, inoltre, istituito lo "Sportello unico per l'immigrazione", costituito in ogni provincia presso la Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo. Tale Sportello è responsabile dell'intero procedimento per l'assunzione di lavoratori subordinati stranieri (v. prg. 2.2).

Come è noto, poi, il T.U. stabilisce che il lavoratore extracomunitario, per svolgere un'attività lavorativa in Italia, deve essere in possesso di un valido permesso di soggiorno.

Tenuto conto che la normativa in questione risulta assai complessa ed articolata, abbiamo ritenuto opportuno elaborare una guida sintetica, con lo scopo di fornire alle Aziende gli elementi essenziali per procedere alle assunzioni di lavoratori extracomunitari e neocomunitari.

Capitolo 1

Permesso di soggiorno e permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo

1.1 Il permesso di soggiorno

Il permesso di soggiorno è il documento che consente al cittadino extracomunitario di soggiornare sul territorio italiano.

L'art. 5 del T.U. prevede che il permesso di soggiorno debba essere richiesto dallo straniero, entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio dello stato (v. prg. 2.4 – Stipula del contratto di soggiorno).

In virtù della convenzione stipulata tra il Ministero dell'Interno e Poste Italiane SPA, dall'11 dicembre 2006, le richieste di rilascio e di rinnovo del permesso di soggiorno devono essere inoltrate attraverso gli uffici postali, anziché direttamente agli sportelli delle Questure e sono gestite con un nuovo sistema telematico (comunicato Ministero dell'interno 1° dicembre 2006).

1.2 Nuova procedura per il rilascio del permesso di soggiorno

Lo Sportello unico, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, modello P (v. prg. 2.3 – Modulistica e 2.4 – Stipula contratto di soggiorno), rilascia al lavoratore extracomunitario una copia della presentazione dell'istanza di rilascio del permesso di soggiorno (Modulo 1).

Successivamente, il lavoratore si dovrà procurare, presso gli uffici postali, il "kit" per la richiesta del primo permesso di soggiorno, provvederà alla compilazione, inserendo nella busta anche una copia dell'istanza rilasciatagli dallo Sportello Unico e lo spedisce con raccomandata A.R. alla Questura.

L'ufficio postale consegna allo straniero l'apposita ricevuta di spedizione.

Lo straniero, con lettera raccomandata, sarà convocato presso la Questura per i rilievi fotodattiloscopici ed il ritiro del permesso di soggiorno.

L'intervallo di tempo tra la presentazione della richiesta e la consegna materiale allo straniero del permesso di soggiorno può ricoprire un arco temporale anche di mesi.

Per superare tale situazione, il Ministero dell'Interno, con Direttiva del 20 febbraio 2007, ha chiarito che in caso di primo ingresso di un lavoratore extracomunitario nel territorio italiano, lo stesso può iniziare l'attività lavorativa anche nelle more del rilascio del primo permesso di soggiorno per lavoro subordinato a condizione che:

- abbia presentato la domanda di rilascio del permesso di soggiorno allo Sportello Unico per l'immigrazione presso la Prefettura, entro 8 giorni dall'ingresso in Italia;
- abbia sottoscritto il contratto di soggiorno per lavoro subordinato (modello P);
- sia in possesso della copia del "modulo 1" di richiesta del permesso di soggiorno rilasciato dallo Sportello Unico per l'immigrazione;
- sia in possesso della ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta del titolo di soggiorno rilasciata dall'Ufficio postale abilitato.

Pertanto, verificate queste condizioni, certificate dalla presentazione della ricevuta rilasciata da Poste italiane, il datore di lavoro può assumere lo straniero ancora in attesa di ricevere dalla Questura il suo primo permesso di soggiorno.

1.3 Modulistica

Sul sito www.portaleimmigrazione.it è possibile visionare la modulistica necessaria e consultare le modalità di richiesta per ogni tipologia di permesso di soggiorno. Sullo stesso portale sono, inoltre, pubblicati i numeri verdi per la richiesta di informazioni.

1.4 Durata del permesso di soggiorno

Il permesso di soggiorno non può superare:

- un anno nel caso di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- due anni nel caso di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- nove mesi in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale;
- due anni se rilasciato per lavoro autonomo;
- due anni in caso di ricongiungimento familiare.

1.5 Rinnovo del permesso di soggiorno

Il permesso di soggiorno è rinnovabile ed il rinnovo va richiesto alla Questura, attraverso gli uffici postali:

- almeno 90 giorni prima della scadenza, per permessi per lavoro a tempo indeterminato;
- almeno 60 giorni prima della scadenza, per permessi per lavoro a termine;
- almeno 30 giorni prima della scadenza nei restanti casi.

In generale, il permesso di soggiorno è rinnovato per una durata non superiore a quella iniziale, previa verifica della sussistenza delle condizioni che ne hanno consentito il rilascio.

L'art. 13 RdA, 2-bis, stabilisce che: "il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro è subordinato alla sussistenza di un contratto di soggiorno per lavoro...". Il datore di lavoro ed il lavoratore devono, infatti, sottoscrivere il contratto di soggiorno, utilizzando il modello R, da inviare, con raccomandata A.R., allo Sportello unico, entro 5 giorni (v. prg. 2.3 – Modulistica).

L'art. 13 T.U. dispone, inoltre, che può essere espulso dal territorio dello Stato il cittadino extracomunitario:

- che non ha richiesto il rinnovo del permesso di soggiorno nei termini prescritti;
- che sia in possesso di permesso di soggiorno scaduto da più di 60 giorni;
- il cui permesso di soggiorno sia stato revocato o annullato.

Tuttavia, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite Civili nella sentenza n. 7892/2003, risolvendo un contrasto giurisprudenziale, sorto a proposito dell'interpretazione della norma del Testo Unico che disciplina l'espulsione amministrativa, ha escluso l'espulsione automatica del cittadino extracomunitario che presenti in ritardo il rinnovo del permesso di soggiorno, specificando che

l'espulsione può essere disposta solo se la domanda sia stata respinta per la mancanza dei requisiti richiesti dalla legge per il soggiorno sul territorio nazionale.

Il Ministero dell'interno, con propria direttiva del 5 agosto 2006, ha precisato che il permesso di soggiorno, qualora non venga rinnovato entro il termine di 20 giorni dalla data di presentazione della domanda di richiesta di rinnovo, conserva la sua validità ed il cittadino extracomunitario può continuare ad esercitare i diritti ad esso connessi a condizione che:

- 1) la domanda di rinnovo sia stata presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso;
- 2) sia stata verificata la completezza della documentazione prescritta a corredo della richiesta di rinnovo;
- 3) sia stata rilasciata, dall'ufficio postale, la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rinnovo.

In caso di richiesta di rinnovo del permesso, è necessario inserire nella busta, da inviare alla questura, la fotocopia del permesso di soggiorno da rinnovare o da aggiornare.

1.6 Conversione del permesso di soggiorno

L'art. 14 RdA elenca i casi in cui il permesso di soggiorno può essere utilizzato in altre situazioni o convertito.

Il cittadino extracomunitario in possesso di permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o di lavoro autonomo e per motivi familiari può effettuare anche altre attività consentite allo straniero, senza conversione o rettifica del documento, per il periodo di validità dello stesso. In particolare:

- a) il permesso di soggiorno rilasciato per lavoro subordinato non stagionale consente l'esercizio di lavoro autonomo, a condizione che sussistano gli altri requisiti o condizioni previste dalla normativa vigente per l'esercizio dell'attività lavorativa in forma autonoma o in qualità di socio lavoratore di cooperative e previa acquisizione del titolo abilitativo o autorizzatorio eventualmente prescritto;
- b) il permesso di soggiorno rilasciato per lavoro autonomo consente l'esercizio di lavoro subordinato, per il periodo di validità dello stesso, previo inserimento nell'elenco anagrafico o, se il rapporto di lavoro è in corso, previa comunicazione del datore di lavoro alla Direzione provinciale del lavoro;
- c) il permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare o per ingresso al seguito del lavoratore, per motivi umanitari ovvero per integrazione del minore consente l'esercizio del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, alle condizioni indicate ai precedenti punti a) e b);
- d) il permesso di soggiorno rilasciato per lavoro subordinato, autonomo e per motivi di famiglia può essere convertito in permesso di soggiorno per residenza elettiva.
All'atto del rinnovo, è rilasciato un nuovo permesso di soggiorno per l'attività effettivamente svolta.

Il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, l'esercizio di attività lavorative subordinate per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore.

Il permesso di soggiorno per motivi di studio può, inoltre, essere convertito, prima della scadenza, in permesso di soggiorno per motivi di lavoro dipendente o di lavoro autonomo, nei limiti delle quote di ingresso. A tale fine, l'interessato deve presentare domanda allo Sportello unico, il quale, verificata la disponibilità della quota, provvede a far sottoscrivere all'interessato il modulo per la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo modello V, allegando all'istanza il contratto di soggiorno modello Q (v. prg. 2.3 – Modulistica). Lo Sportello unico inoltra, contestualmente, i dati alla Questura competente.

Anche gli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione o a svolgere tirocini formativi in Italia (come disposto dall'art. 40, 9, lett. a) RdA) possono, dopo la conclusione del corso di formazione frequentato o del tirocinio svolto, convertire il permesso di soggiorno al fine di svolgere attività lavorative.

1.7 Perdita del posto di lavoro

La perdita del lavoro (anche per dimissioni) non è motivo di revoca del permesso di soggiorno, in tale ipotesi il lavoratore straniero può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo pari alla durata residua del permesso di soggiorno e, comunque, per un periodo non inferiore a sei mesi.

1.8 Permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (ex carta di soggiorno)

Il D.Lgs. 8 gennaio 2007 n. 3 ha introdotto il "Permesso di soggiorno CE per i cittadini extracomunitari soggiornanti di lungo periodo", sostituendo l'art. 9 T.U. che disciplinava la carta di soggiorno.

In virtù di tale decreto, il cittadino non comunitario in possesso, da almeno cinque anni, di un permesso di soggiorno in corso di validità, che dimostri la disponibilità di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (o, nel caso di richiesta relativa ai propri familiari, di un reddito sufficiente secondo i parametri indicati nell'art. 29, 3, lett. b) Testo Unico) nonché di un alloggio idoneo che rientri nei parametri minimi, previsti dalla legislazione regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica o che sia fornito dei requisiti di idoneità igienico-sanitaria accertati dalla Asl territoriale, può chiedere alla competente Questura il rilascio del "permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo".

Il permesso di soggiorno in parola è a tempo indeterminato e viene rilasciato, in formato elettronico entro 90 giorni dalla richiesta.

Tale titolo di soggiorno sostituisce la "carta di soggiorno per stranieri" disciplinata dalla normativa previgente. Non può essere rilasciato, tuttavia, a chi stia soggiornando in Italia per motivi di studio, formazione professionale, protezione temporanea, motivi umanitari o asilo, o sia titolare di un permesso per soggiorno di breve durata.

Le assenze dal territorio nazionale non incidono (se non in casi particolari) sulla maturazione del periodo quinquennale suddetto, se inferiori a sei mesi consecutivi e non superiori, complessivamente, a dieci mesi nel quinquennio.

La titolarità del "permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo" consente di:

- fare ingresso nel territorio nazionale in esenzione di visto e circolarvi liberamente;

- svolgere nel territorio dello Stato ogni attività lavorativa subordinata o autonoma, salvo quelle che la legge espressamente riserva al cittadino o vieta allo straniero. Per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato non è richiesta la stipula del "contratto di soggiorno" (v. prg. 2.3);
- usufruire delle prestazioni di assistenza sociale, di previdenza sociale, di quelle relative ad erogazioni in materia sanitaria, scolastica e sociale, di quelle relative all'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico, compreso l'accesso alla procedura per l'ottenimento di alloggi di edilizia residenziale pubblica, salvo che sia diversamente disposto e sempre che sia dimostrata l'effettiva residenza dello straniero sul territorio nazionale;
- partecipare alla vita pubblica locale, con le forme e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Cittadini stranieri in possesso di un "permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo" rilasciato da un altro Stato dell'Unione Europea

Dopo il nuovo art. 9 T.U., il D.Lgs. n. 3/2007 in esame inserisce l'art. 9-bis, il quale stabilisce che il cittadino non comunitario, titolare di "un permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo" rilasciato da altro Stato membro dell'Unione Europea, può chiedere di soggiornare sul territorio nazionale per un periodo superiore a tre mesi, al fine di:

- esercitare un'attività economica in qualità di lavoratore subordinato o autonomo;
- frequentare corsi di studio o di formazione professionale;
- soggiornare per altro scopo lecito, previa dimostrazione di essere in possesso di mezzi di sussistenza non occasionali, di importo superiore al doppio dell'importo minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria e di una assicurazione sanitaria per il periodo del soggiorno.

Ai soggetti di cui sopra, che possono fare ingresso nel territorio nazionale in esenzione di visto, è rilasciato un permesso di soggiorno secondo le modalità previste dal T.U. e dal relativo Rd.A. (v. prg. 1.1 e 1.2), mentre ai loro familiari, se in possesso di un valido titolo di soggiorno, emesso dallo Stato membro di provenienza, è rilasciato un permesso di soggiorno per motivi di famiglia.

Qualora vengano maturati i relativi requisiti, come sopra individuati, è previsto il rilascio, entro novanta giorni dalla richiesta, del "permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo". Dell'avvenuto rilascio è informato lo stato membro che ha rilasciato il precedente permesso di soggiorno CE.

Capitolo 2

L'assunzione di lavoratori extracomunitari

2.1 I flussi di ingresso

Bisogna, innanzitutto, premettere che l'ingresso in territorio italiano di lavoratori provenienti da Paesi extra U.E. è consentito nell'ambito di quote stabilite annualmente con D.P.C.M., come previsto dall'art. 21 del T.U., ad eccezione delle ipotesi indicate dall'art. 27 T.U., i cosiddetti "ingressi fuori quota" (v. capitolo 3).

L'art. 3 del T.U., in tema di definizione delle politiche migratorie, stabilisce che l'emanazione del D.P.C.M. di fissazione delle quote annue di ingresso per lavoro avvenga entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento del decreto. Ulteriori decreti possono, poi, essere emanati durante l'anno, qualora se ne ravvisi l'opportunità. Lo stesso art. 3 T.U. prevede che le Regioni possano trasmettere, entro il 30 novembre di ogni anno alla Presidenza del Consiglio, un rapporto sull'immigrazione nella regione, con indicazioni previsionali relative ai flussi sostenibili nel triennio successivo in rapporto alla capacità di assorbimento del tessuto sociale e produttivo.

Nell'ambito della determinazione dei flussi di ingresso l'art. 21 T.U. prevede:

- restrizioni numeriche all'ingresso nei confronti di Stati che non collaborano nel contrasto all'immigrazione clandestina o nella riammissione di propri cittadini destinatari di provvedimenti di rimpatrio;
- quote preferenziali riservate a lavoratori di origine italiana inseriti in elenchi costituiti presso le rappresentanze diplomatiche.

2.2 Lo Sportello unico per l'immigrazione

L'art. 30 RdA, come visto in Premessa, conferisce allo Sportello unico la competenza a trattare tutte le pratiche relative all'ingresso e all'assunzione di cittadini extracomunitari per motivi di lavoro e al ricongiungimento familiare degli stranieri.

Lo Sportello è diretto da un dirigente della carriera prefettizia o da un dirigente della Direzione provinciale del lavoro ed è composto da almeno un rappresentante della Prefettura – UTG, da almeno uno della Direzione provinciale del lavoro e da almeno un appartenente ai ruoli della Polizia di Stato. Nella provincia di Lucca lo Sportello unico è stato istituito, con Decreto Prefettizio, il 21 giugno 2005. La direzione è stata assegnata alla Direzione provinciale del lavoro, che svolge attività di "front office".

La conclusione dei relativi procedimenti avverrà in un'apposita riunione dei componenti lo Sportello unico.

Il citato art. 30 RdA prevede che lo Sportello unico si avvalga anche del sistema informativo previsto dall'art. 2, 4 del D.P.R. 27 luglio 2004 n. 242, nonché di procedure e tecnologie informatiche, in modo da assicurare certezza delle informazioni, efficacia dei controlli e speditezza delle procedure.

I procedimenti di competenza dello Sportello unico avranno carattere definitivo e saranno, pertanto, impugnabili con ricorso giurisdizionale al TAR o, in alternativa, con ricorso straordinario al Capo dello Stato.

2.3 Il contratto di soggiorno

Come anticipato in Premessa, dal 25 febbraio 2005, ai sensi dell'art. 36 bis, 1 del RdA, tutti i datori di lavoro che intendano assumere alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario, devono stipulare un contratto di soggiorno, con le modalità previste dal RdA, sugli appositi moduli approvati di concerto dal Ministero dell'interno e dal Ministero del lavoro, allegati al Decreto 31 marzo 2006 (pubblicato sul Suppl. Ord. n. 155 alla G.U. n. 144 del 23 giugno 2006). Il contratto di soggiorno costituisce anche titolo necessario per il lavoratore extracomunitario per la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno (v. prg. 1.5).

Il contratto di soggiorno non deve, invece, essere stipulato con quei lavoratori già in possesso di un permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (v. prg. 1.8).

Il Ministero dell'interno – Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, nella circolare del 25 ottobre 2005, ha confermato che il contratto di soggiorno non deve essere stipulato dai cittadini stranieri in possesso di carta di soggiorno (ora "permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo", v. prg. 1.8) o di un titolo di soggiorno rilasciato per un altro motivo che abiliti all'attività lavorativa (es. permesso di soggiorno per motivi familiari, di studio, umanitari, asilo). In tali ipotesi il contratto di soggiorno dovrà essere stipulato solo al momento dell'eventuale conversione del titolo posseduto in permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

Due aspetti che meritano una particolare attenzione da parte dei datori di lavoro sono (art. 5-bis del T.U.):

- a) la garanzia, da parte del datore di lavoro, della messa a disposizione del lavoratore di un alloggio che rientri nei parametri minimi, previsti dalla legge, per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- b) l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Il RdA, all'art. 8-bis, recita, infatti, che "il datore di lavoro, al momento della richiesta di assunzione di un lavoratore straniero, deve indicare con un'apposita dichiarazione, inserita nella richiesta di assunzione, nonché nella proposta di contratto di soggiorno di cui all'art. 30-bis, 2 lett. d), e 3 lett. c), un alloggio fornito di requisiti di abitabilità e idoneità igienico sanitaria, o che rientri nei parametri previsti dal testo unico, e deve impegnarsi, nei confronti dello Stato, al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza".

Tali disposizioni hanno suscitato notevoli interrogativi sui limiti della responsabilità assunta dal datore di lavoro in merito alla dichiarazione di sussistenza della sistemazione alloggiativa e sui parametri di idoneità richiesti, nonché sull'obbligo, nei confronti dello stato, al pagamento delle spese di rientro nel paese di provenienza.

Dichiarazione della sistemazione alloggiativa

Con la sottoscrizione del contratto di soggiorno, il datore di lavoro dichiara che la sistemazione alloggiativa indicata nel contratto è conforme ai parametri di legge. Il Ministero dell'interno, con la circolare 25 ottobre 2005, ha chiarito che per tale conformità si intende che l'alloggio rientri nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica e può essere attestata alternativamente mediante:

- il certificato rilasciato dall'Ufficio Tecnico del Comune, ovvero
- il certificato di idoneità igienico-sanitaria rilasciato dall'ASL di appartenenza.

Impegno al pagamento delle spese di rimpatrio

In particolare, per quanto riguarda l'impegno al pagamento delle spese di rientro in patria, è da ritenersi che l'obbligo del datore di lavoro sussista solo in caso di rimpatrio definitivo per espulsione. Tale interpretazione, espressa anche da Confindustria, troverebbe conferma nel fatto che l'obbligo al pagamento previsto nel RdA è posto nei confronti dello stato e non del cittadino straniero.

Modulistica

I lavoratori subordinati che fanno il primo ingresso in Italia nell'ambito dei flussi dovranno sottoscrivere il contratto di soggiorno, utilizzando il modello P.

Per quanto riguarda la stipula del contratto di soggiorno con lavoratori extracomunitari già presenti sul territorio italiano (v. prg. 2.5 e 2.6) sono da utilizzarsi i seguenti moduli:

- modello Q, per lavoro subordinato concluso direttamente tra le parti per l'assunzione di lavoratore in possesso di permesso di soggiorno, in corso di validità, che abiliti allo svolgimento di attività di lavoro subordinato;
- modello R, nel caso di contratto di soggiorno per lavoro subordinato concluso direttamente tra le parti, ad integrazione dell'originario contratto di lavoro, in caso di assunzione, a suo tempo effettuata, senza la stipula del contratto di soggiorno, all'epoca non richiesta, ai fini della prosecuzione del rapporto lavorativo con lavoratore in possesso di permesso di soggiorno per lavoro subordinato non stagionale, in corso di validità (da utilizzarsi anche nel caso di richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno).

I modelli Q e R sono disponibili presso tutti gli uffici postali o scaricabili dai siti www.interno.it e www.solidarietasociale.gov.it.

Casi per i quali è prevista la stipula del contratto di soggiorno

Primo rilascio del permesso di soggiorno

Conclusione del contratto di soggiorno per lavoro presso lo Sportello unico entro otto giorni dall'ingresso in Italia del cittadino extracomunitario ai fini del rilascio del permesso di soggiorno (modello P).

Assunzione di straniero dotato di permesso di soggiorno

Conclusione del contratto di soggiorno per lavoro in modo diretto ed autonomo dalle parti, con invio, entro cinque giorni della comunicazione della sottoscrizione del contratto di soggiorno (modello Q) allo Sportello unico, con raccomandata A.R.

Il contratto di soggiorno deve essere stipulato anche se si tratta di un rapporto di lavoro aggiuntivo rispetto ad un altro precedente contratto (come potrebbe avvenire nell'ipotesi di lavoratore già occupato *part-time*, che stipuli, con altro datore, un nuovo e distinto contratto *part-time*).

Prosecuzione di rapporto di lavoro

Integrazione dell'originario contratto di lavoro con la sottoscrizione del contratto di soggiorno in modo diretto ed autonomo dalle parti, con invio, entro cinque giorni della comunicazione della sottoscrizione del contratto di soggiorno (modello R) allo Sportello unico, con raccomandata A.R.

Rinnovo del permesso di soggiorno

Sottoscrizione da parte del datore di lavoro e del lavoratore del contratto di soggiorno (modello R), da inviarsi, entro cinque giorni allo Sportello unico, con raccomandata A.R.

2.4 Procedura per l'assunzione di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno

La procedura relativa all'assunzione di lavoratori stranieri, privi del permesso di soggiorno, per motivi di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) è disciplinata dagli artt. 22 e 23 del T.U. e dagli artt. da 29 a 37 del RdA.

Il datore di lavoro, italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia, presenta la richiesta per il rilascio di nulla osta al lavoro subordinato allo Sportello unico per l'immigrazione alternativamente

- della provincia di residenza;
- della provincia dove ha la sede legale l'impresa;
- della provincia dove avrà luogo la prestazione lavorativa.

Lo Sportello unico competente al rilascio del nulla osta al lavoro è, comunque, quello del luogo in cui verrà svolta l'attività lavorativa. Nel caso in cui la richiesta di nulla osta sia stata presentata allo Sportello unico del luogo di residenza o della sede legale dell'impresa, lo Sportello unico ricevente la trasmette allo Sportello unico competente, ove diverso, dandone comunicazione al datore di lavoro.

La richiesta di nulla osta può essere nominativa o numerica.

Richiesta nominativa o numerica di nulla osta per lavoro subordinato

Nel caso di richiesta nominativa o numerica il datore di lavoro compila l'apposito modello B per il lavoro subordinato, che prevede i seguenti elementi:

- a) le complete generalità del datore di lavoro, del titolare o legale rappresentante dell'impresa, la ragione sociale, la sede e l'indicazione del luogo di lavoro;
- b) le complete generalità del lavoratore straniero che si intende assumere, comprensive della residenza all'estero;
- c) la proposta di stipula di un contratto di soggiorno, indicando il C.c.n.l. applicato e le modalità di assunzione del lavoratore: a tempo indeterminato o determinato, con orario a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore a 20 ore settimanali.
- d) l'impegno a garantire l'alloggio e le spese di rientro in patria;
- e) l'impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro;
- f) l'autocertificazione atta a comprovare, secondo la tipologia di azienda, la capacità occupazionale e reddituale del datore di lavoro.

Il datore di lavoro che non ha una conoscenza diretta dello straniero, può presentare la stessa richiesta di nulla osta al lavoro per una o più persone iscritte in specifiche liste, redatte in Paesi che hanno stipulato con l'Italia intese e accordi bilaterali.

Tali liste (art. 32 RdA), compilate distintamente per lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato e per lavoro stagionale, sono tenute nell'ordine di presentazione delle domande di iscrizione ed aggiornate annualmente.

Ciascuna lista consta di un elenco dei nominativi e delle schede di iscrizione redatte dagli interessati recanti:

- a) paese d'origine;

- b) numero progressivo di presentazione della domanda;
- c) complete generalità;
- d) tipo del rapporto preferito, stagionale, a tempo determinato, a tempo indeterminato;
- e) capacità professionali degli interessati o loro appartenenza ad una determinata categoria di lavoratori, qualifica o mansione;
- f) conoscenza della lingua italiana, ovvero di una delle lingue francesi, inglese o spagnola, o di altra lingua;
- g) eventuali propensioni lavorative o precedenti esperienze di lavoro nel Paese d'origine o in altri Paesi;
- h) eventuale diritto di priorità per i lavoratori stagionali.

Tali liste sono trasmesse dalla rappresentanza diplomatico-consolare italiana nel Paese estero, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale provvede alla loro diffusione alle Direzioni provinciali del lavoro.

La consultazione di tali liste, suddivise per Paese di provenienza, può essere effettuata presso la Direzione provinciale del lavoro o accedendo ai siti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: www.lavoro.gov.it e www.solidarietasociale.gov.it.

Modalità di presentazione della domanda

Le istruzioni fornite dai Ministeri dell'interno e del lavoro con circolare n. 1 del 9 febbraio 2006, prevedono che la domanda di nulla osta all'assunzione debba essere inviata, con assicurata A.R., allo Sportello unico per l'immigrazione, da un ufficio postale abilitato. La domanda dovrà essere redatta sulla apposita modulistica allegata al citato decreto 31 marzo 2006, predisposta appositamente per la lettura ottica, da ritirarsi presso tutti gli uffici postali o scaricabile dai siti www.interno.it e www.solidarietasociale.gov.it.

Iter della domanda

Lo Sportello unico verifica la regolarità, la completezza e l'idoneità della documentazione presentata. Se la domanda risulta carente di qualche dato, verrà richiesta all'interessato l'integrazione dei dati mancanti.

Se la domanda risulta completa, lo Sportello unico richiederà il parere scritto della Questura circa eventuali motivi ostativi all'ingresso del lavoratore ed al suo soggiorno nel territorio dello Stato.

Nel caso di parere negativo della Questura la domanda viene rigettata e ne sarà data comunicazione all'interessato.

Se la Questura rilascia parere positivo, lo Sportello acquisisce dalla Direzione provinciale del lavoro il parere sull'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile alla fattispecie e la congruità del numero delle richieste presentate, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica ed alle esigenze dell'impresa.

Anche in tal caso se la DPL darà parere negativo la richiesta del nulla osta sarà rigettata.

In caso di parere positivo della DPL, lo Sportello Unico richiederà all'Agenzia delle entrate l'attribuzione del codice fiscale.

Verifica delle disponibilità di offerta di lavoro presso i Centri per l'impiego

Acquisito il parere positivo della Questura e della DPL, lo Sportello unico trasmette la richiesta di nulla osta, sia nominativa che numerica, al Centro per l'impiego competente, in relazione alla provincia di residenza, domicilio o sede legale del richiedente.

Il Centro per l'impiego, entro il termine di 20 giorni dalla ricezione della richiesta, provvede a comunicare allo Sportello unico e al datore di lavoro i dati delle dichiarazioni di disponibilità pervenute da parte di lavoratori extracomunitari iscritti nelle liste di collocamento o, comunque, censiti come disoccupati in cerca di occupazione.

Il datore di lavoro deve (entro 4 giorni, in caso di certificazione negativa da parte del Centro per l'impiego) confermare o meno la richiesta di nulla osta del lavoratore straniero.

La pratica rimane sospesa fino a quando il datore di lavoro confermi o meno la richiesta di nulla osta presentata.

Rilascio del nulla osta e del visto di ingresso

Dopo la conferma della richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro o, comunque, decorsi 20 giorni senza alcun riscontro del Centro per l'impiego, lo Sportello unico convoca il datore di lavoro per il rilascio del nulla osta (per via telefonica, e-mail o per posta). All'atto della presentazione per il rilascio del nulla osta, il datore di lavoro sottoscriverà il contratto di soggiorno (Mod. P), che verrà trattenuto dallo Sportello unico per essere firmato dal lavoratore dopo l'ingresso in Italia.

Il nulla osta può:

- a) esser inviato telematicamente alla rappresentanza diplomatica italiana all'estero (ambasciata o consolato) oppure
- b) essere consegnato al datore di lavoro che lo trasmetterà al lavoratore al fine di consentirgli di richiedere il visto di ingresso.

Il nulla osta deve essere utilizzato entro sei mesi dalla data del rilascio, nel caso non venisse utilizzato deve essere restituito.

La rappresentanza diplomatica, dopo le opportune verifiche, rilascia o nega, entro 30 giorni dalla data della richiesta, il visto d'ingresso.

Stipula del contratto di soggiorno

Entro 8 giorni dall'ingresso nel territorio nazionale, il lavoratore straniero deve recarsi presso lo Sportello unico competente per la sottoscrizione del contratto di soggiorno ed esibire la seguente documentazione:

- a. un titolo idoneo a comprovare l'effettiva disponibilità dell'alloggio;
- b. la certificazione o la richiesta di certificazione d'idoneità dell'alloggio ai parametri di legge rilasciata dal Comune di residenza o dalla A.S.L.;
- c. il passaporto in originale;
- d. copia integrale del passaporto recante il visto di ingresso;
- e. 4 fotografie e una marca da bollo (secondo la tariffa in vigore).

Il contratto di soggiorno, sottoscritto in originale, è trattenuto dallo Sportello unico e copia dello stesso è trasmessa dallo Sportello unico al Centro per l'impiego, all'autorità consolare competente e al datore di lavoro.

Il lavoratore riceve, inoltre, dallo Sportello unico, il codice fiscale e sottoscrive il modulo per la richiesta di permesso di soggiorno secondo la nuova procedura esaminata al prg. 1.2.

2.5 Assunzione di cittadino extracomunitario in possesso del permesso di soggiorno

Come visto nel prg. 2.3, il rinnovato RdA, all'art. 36-bis, 1, dispone che: "per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro ... deve essere sottoscritto un contratto di soggiorno per lavoro ...".

Il datore di lavoro che intende assumere alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario già in possesso di un regolare permesso di soggiorno, in corso di validità, che gli consenta di svolgere l'attività di lavoro subordinato, dovrà stipulare con il lavoratore extracomunitario il contratto di soggiorno. La conclusione di tale contratto di soggiorno per lavoro avverrà direttamente ed autonomamente, al di fuori dello Sportello unico, per mezzo della compilazione e della sottoscrizione dell'apposito modulo modello Q (v. prg. 2.3 – Modulistica).

Il contratto di soggiorno, sottoscritto da entrambe le parti, dovrà essere inviato dal datore di lavoro, accludendo la fotocopia di un proprio documento di identità, entro cinque giorni, allo Sportello unico per l'immigrazione, con raccomandata A.R. Il datore di lavoro ha l'onere di conservare la prova della spedizione effettuata e di consegnare al lavoratore straniero la fotocopia del contratto di soggiorno e la copia della ricevuta postale attestante la spedizione.

2.6 Prosecuzione di rapporto di lavoro già in essere

Il datore di lavoro, che ha già in corso un rapporto di lavoro con un cittadino extracomunitario in possesso di regolare permesso di soggiorno per lavoro in corso di validità, dovrà integrare l'originario rapporto di lavoro stipulato senza la sottoscrizione del contratto di soggiorno, all'epoca non richiesta, con il contratto di soggiorno modello R (v. prg. 2.3 – Modulistica), da utilizzarsi anche nel caso di richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

L'integrazione andrà necessariamente effettuata per rendere possibile il rinnovo del permesso di soggiorno che, ai sensi dell'art. 13, 2-bis del RdA, è condizionato alla sussistenza di un contratto di soggiorno per lavoro.

I modelli Q ed R di cui sopra sono allegati al ricordato Decreto 31 marzo 2006 e disponibili presso tutti gli uffici postali o scaricabili dai siti www.interno.it e www.solidarietasociale.gov.it.

Capitolo 3

Ingressi "fuori quota"

L'art. 27 del T.U. immigrazione disciplina l'ingresso nello stato italiano di lavoratori extracomunitari appartenenti ad alcune categorie, per i quali l'ingresso è consentito al di fuori dei flussi programmati annualmente (v. prg. 2.1).

Le categorie elencate sono le seguenti:

- a) dirigenti o personale altamente specializzato;
- b) lettori universitari di scambio o di madre lingua;
- c) professori universitari e ricercatori;
- d) traduttori e interpreti;
- e) collaboratori familiari di cittadini italiani o comunitari che si trasferiscono in Italia per la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico;

- f) persone che svolgono periodi temporanei di addestramento e formazione professionale presso datori di lavoro italiani, effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato;
- g) lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o imprese operanti in Italia, ammessi per adempiere funzioni specifiche per un periodo determinato;
- h) lavoratori marittimi;
- i) lavoratori dipendenti da imprese aventi sede all'estero, temporaneamente trasferiti presso imprese residenti in Italia, al fine di effettuare prestazioni oggetto di contratto di appalto;
- l) lavoratori occupati presso circhi o spettacoli viaggianti all'estero;
- m) personale artistico e tecnico per spettacoli lirici, teatrali, concertistici o di balletto;
- n) ballerini, artisti e musicisti da impiegare presso locali di intrattenimento;
- o) artisti da impiegare nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche;
- p) stranieri che siano destinati a svolgere attività sportiva professionistica;
- q) giornalisti;
- r) scambi "alla pari";
- r)bis) infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private.

Richiesta del nulla osta

L'art. 40 RdA stabilisce che per le suddette categorie è necessario, in via preliminare, richiedere, con raccomandata A.R. da un ufficio postale abilitato, il nulla osta all'ingresso allo Sportello unico per l'immigrazione. La richiesta deve essere effettuata sulla modulistica appositamente predisposta di concerto dai Ministeri dell'interno e del lavoro, allegata al più volte citato Decreto 31 marzo 2006, scaricabile dai siti www.interno.it e www.solidarietasociale.gov.it o disponibili presso gli uffici postali.

Anche in tali ipotesi, i modelli sopra ricordati prevedono, tra l'altro, la proposta di stipula di un contratto di soggiorno, indicando il C.c.n.l. applicato e le modalità di assunzione del lavoratore: a tempo determinato o indeterminato, con orario a tempo pieno o a tempo parziale e non inferiore a 20 ore settimanali, nonché l'indicazione della sistemazione alloggiativa del lavoratore.

Il nulla osta può essere concesso per un periodo massimo di due anni ed è prorogabile per un altro biennio.

Visto di ingresso

Dopo il rilascio da parte dello Sportello unico, il nulla osta è inviato al lavoratore nel Paese estero ai fini della concessione del visto di ingresso. Il datore di lavoro può anche richiedere allo Sportello unico di inviare il nulla osta direttamente alla rappresentanza diplomatica italiana nel Paese estero. Il visto di ingresso deve essere richiesto entro 120 giorni dalla data del rilascio del nulla osta ed è rilasciato per il periodo indicato nel nulla osta stesso.

Richiesta del permesso di soggiorno

Entro otto giorni dall'ingresso nel territorio dello Stato italiano il lavoratore, accompagnato dal datore di lavoro (o da un suo incaricato munito di apposita delega), deve recarsi allo Sportello unico per la sottoscrizione del contratto di soggiorno (modello P) e per la richiesta del permesso di soggiorno. Tale richiesta è effettuata con le stesse modalità previste per il primo ingresso di lavoratori subordinati (v. cap. 1.2).

Rinnovo del permesso di soggiorno

Il rinnovo del permesso di soggiorno per i lavoratori in esame è consentito, mantenendo il rapporto con lo stesso datore di lavoro e dimostrando, da parte del richiedente, di avere assolto regolarmente gli obblighi contributivi.

Nuovi rapporti di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il nulla osta non può essere utilizzato per un nuovo rapporto di lavoro. Eccezioni sono previste per i lavoratori di cui all'art. 27, 1, lett. d), e) e r-bis) T.U., i quali possono instaurare un nuovo rapporto di lavoro, a condizione che la qualifica di assunzione coincida con quella per cui è stato rilasciato l'originario nulla osta.

Ulteriori disposizioni

Nei confronti dei lavoratori di cui all'art. 27 T.U., si applicano le disposizioni previste dall'art. 36-bis e 37 RdA, pertanto, nel caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro deve essere sottoscritto un nuovo contratto di soggiorno. Inoltre, devono essere effettuate allo Sportello unico, da parte del datore di lavoro, entro cinque giorni, le comunicazioni relative all'assunzione, alla cessazione e all'eventuale trasferimento di sede del lavoratore, oltre alle ordinarie comunicazioni previste per gli altri enti (v. cap. 4).

I permessi di soggiorno rilasciati ai lavoratori delle categorie elencate nell'art. 27 T.U. non possono essere convertiti.

* * *

Esaminiamo, di seguito, le fattispecie previste dall'art. 27 T.U., soffermandoci su quelle che risultano di maggiore interesse per le Aziende.

3.1 Ingresso di dirigenti o personale altamente specializzato

L'art. 27 lett. a) T.U. dispone che sia svincolato dai flussi, l'ingresso di "dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale di attività nel territorio di uno Stato membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, ovvero dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro Stato membro dell'Unione europea". Per l'individuazione delle caratteristiche che devono possedere tali lavoratori, l'art. 40 RdA fa riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro, specificando che il nulla osta al lavoro si riferisce ai dirigenti o al personale in possesso di conoscenze particolari che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato all'azienda distaccataria, qualificano l'attività come altamente specialistica. Tali lavoratori devono essere stati occupati da almeno sei mesi nell'ambito dello stesso settore prima della data del trasferimento temporaneo. Il trasferimento temporaneo è collegato alle effettive esigenze dell'azienda e non può superare la durata complessiva di cinque anni, incluse le eventuali proroghe.

La richiesta di nulla osta è effettuata sul modello D, contenente la proposta di contratto di soggiorno.

Al termine del trasferimento temporaneo è possibile l'assunzione a tempo determinato o indeterminato presso l'azienda distaccataria, in tal caso occorrerà stipulare un nuovo contratto di soggiorno.

3.2 Ingressi per formazione professionale

L'art. 40, 9 del RdA stabilisce che la lett. f) del c. 1 art. 27 T.U. si riferisce a due tipologie di attività formative:

- a) attività nell'ambito di un rapporto di tirocinio funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale, ovvero
- b) attività di addestramento sulla base di un provvedimento di trasferimento temporaneo o di distacco assunto dall'organizzazione dalla quale dipendono. Questa fattispecie riguarda più da vicino le Aziende.

Per tali attività di addestramento in azienda, di cui alla lettera b) in parola, che prevedono un provvedimento di trasferimento temporaneo o di distacco assunto dall'organizzazione dalla quale dipende il lavoratore, il nulla osta al lavoro viene rilasciato dallo Sportello unico, su richiesta dell'organizzazione presso la quale si svolgerà l'attività lavorativa a finalità formativa, compilando il modello I, contenente la proposta di contratto di soggiorno.

Tale modello prevede che alla richiesta debba essere allegato un progetto formativo, con l'indicazione della durata dell'addestramento, approvato dalla regione.

I lavoratori che entrano nel nostro Paese, su richiesta del datore di lavoro italiano, devono già avere in corso all'estero un rapporto di lavoro con un soggetto extracomunitario, facente parte o meno di uno stesso gruppo. In tale condizione si configura, quindi, un distacco "proprio", con conseguente mantenimento degli obblighi retributivi, contributivi, assicurativi e fiscali in capo al datore di lavoro distaccante, in considerazione anche del fatto che nel modello P, sottoscritto presso lo Sportello unico all'atto della richiesta del permesso di soggiorno, da parte del lavoratore extracomunitario, si specifica che *"il rapporto di lavoro intercorre tra il lavoratore distaccato e il distaccante"*.

3.3 Lavoratori che svolgono funzioni specifiche

L'art. 27, lett. g) del T.U. stabilisce che possono entrare per un periodo limitato o determinato lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o imprese operanti nel territorio italiano, a domanda del datore di lavoro, per adempiere funzioni o compiti specifici. Tali lavoratori sono tenuti a lasciare l'Italia al termine dei compiti o delle funzioni per i quali sono stati ammessi.

Le modalità di ingresso sono previste nell'art. 40, 11 RdA, il quale stabilisce che il nulla osta al lavoro:

- può essere richiesto solo da organizzazione o impresa, italiana o straniera, operante nel territorio italiano, con proprie sedi, rappresentanze o filiali e
- può riguardare, soltanto, prestazioni qualificate di lavoro subordinato.

Per prestazioni qualificate di lavoro subordinato si intendono quelle riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari, per i quali occorre esperienza specifica nel contesto complessivo dell'opera o del servizio stesso, per un numero limitato di lavoratori.

Tale fattispecie rientra tra i distacchi "propri", in quanto il c. 11 dell'art. 40 RdA specifica che *"l'impresa estera deve garantire lo stesso trattamento minimo retributivo del contratto collettivo nazionale di categoria applicato ai lavoratori italiani o comunitari nonché il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti dall'ordinamento italiano"*.

La richiesta di nulla osta è effettuata sul modello L, contenente la proposta di contratto di soggiorno.

3.4 Prestazioni oggetto di contratto di appalto

L'art. 27, lett. i) T.U. stabilisce che possono entrare in Italia al di fuori dei flussi di ingresso, i lavoratori che abbiano in essere un contratto di lavoro con persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all'estero e siano da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra i predetti soggetti.

Il nulla osta all'ingresso deve essere richiesto dall'appaltante allo Sportello unico per l'immigrazione.

L'art. 40, 13 RdA stabilisce che la domanda deve essere preceduta da una comunicazione da parte del datore di lavoro, agli organismi provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore interessato.

La richiesta è redatta sul modello M e corredata dalla proposta di contratto di soggiorno.

Per tale tipologia di ingressi, il citato art. 40 specifica che l'impresa estera deve garantire ai propri dipendenti in trasferta sul territorio italiano lo stesso trattamento minimo retributivo del contratto collettivo nazionale di categoria applicato ai lavoratori italiani o comunitari, nonché il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Il visto di ingresso e il permesso di soggiorno sono rilasciati per il tempo strettamente necessario alla realizzazione dell'opera o alla prestazione del servizio oggetto del contratto di appalto.

Il D.L. 15 febbraio 2007 n. 10, convertito nella L. n. 46 del 6 aprile 2007, ha introdotto un nuovo comma, l'1-bis, alla lett. i) dell'art. 27 T.U. in esame, riguardante i lavoratori dipendenti extracomunitari regolarmente retribuiti da datori di lavoro aventi sedi in uno Stato membro dell'Unione europea e trasferiti temporaneamente in Italia per l'effettuazione di prestazioni riferite a contratti di appalto.

Per tali lavoratori non c'è più bisogno del nulla osta al lavoro: esso è sostituito da una comunicazione, rilasciata dal committente relativa al contratto in base al quale la prestazione di servizio ha luogo. Alla comunicazione, che va presentata allo Sportello unico per l'immigrazione, istituito presso la Prefettura, va allegata una dichiarazione del datore di lavoro nel quale sono indicati i nominativi dei lavoratori da distaccare, attestante la regolarità della loro situazione in riferimento alle condizioni di residenza e di lavoro nello Stato membro dell'Unione Europea in cui ha sede il datore di lavoro.

La comunicazione inviata allo Sportello unico per l'immigrazione è propedeutica al rilascio del permesso di soggiorno.

Distacco nell'ambito di una prestazione di servizi

Il distacco di lavoratori per effettuare in Italia una prestazione di servizi è disciplinato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 72, che ha dato attuazione alla direttiva 96/71/CE sul distacco di lavoratori fra aziende situate in due Paesi membri dell'UE.

All'art. 2 del decreto citato, si qualifica come "lavoratore distaccato", il lavoratore abitualmente occupato in uno Stato dell'UE diverso dall'Italia, che svolge il proprio lavoro in territorio italiano,

per un periodo limitato, ovvero di “durata predeterminata o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo”.

Per espressa previsione normativa, il decreto si applica anche al distacco di lavoratori fra aziende, di cui una situata in un Paese non UE, al fine di effettuare una prestazione di servizi transnazionale. Con la circolare n. 82 del 23 novembre 2000, il Ministero del lavoro ha fornito importanti indicazioni sul distacco dei lavoratori extracomunitari in Italia, ai sensi dell’art. 27, lett. i), T.U., ma riguardante anche le lettere a) e g) di cui rispettivamente al prg. 3.1 e 3.3.

Innanzitutto si ribadisce che i lavoratori stranieri di cui si chiede il nulla osta all’ingresso debbano essere in possesso di qualifiche specializzate.

A tali lavoratori devono essere garantite le condizioni di lavoro previste dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e dai contratti collettivi di categoria, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco.

Per quanto riguarda gli aspetti contributivi, la circolare n. 82/2000 richiama l’attenzione sul fatto che, qualora non esistano convenzioni in materia di sicurezza sociale con il paese straniero da cui provengono i lavoratori interessati, i datori di lavoro e i lavoratori stessi sono assoggettati a tutta la legislazione vigente in Italia in materia previdenziale e assicurativa.

Peraltro, l’INPS, in risposta ad uno specifico quesito, ha precisato che, nel caso non esistano convenzioni in materia di sicurezza sociale tra l’Italia e il paese di provenienza del lavoratore, l’obbligo assicurativo dovrà essere assolto dal distaccante in Italia. Pertanto, l’Azienda straniera dovrà provvedere all’apertura di una posizione assicurativa con le seguenti modalità:

- 1) la domanda deve essere presentata alla sede provinciale del luogo dove si svolge l’attività lavorativa;
- 2) la società dovrà nominare in Italia un rappresentante responsabile per gli obblighi previdenziali che, in quanto tale, potrà presentare il D.M. 68;
- 3) alla domanda di iscrizione dovranno essere allegati:
 - un certificato della Camera di commercio estera, tradotto ed asseverato;
 - copia autenticata della delega al rappresentante in Italia e la modulistica prevista per l’iscrizione in genere.

Capitolo 4

Obblighi di comunicazione del datore di lavoro

A) Allo Sportello unico per l’immigrazione

L’art. 36 bis del RdA prevede che “il datore di lavoro deve comunicare allo Sportello unico, entro 5 giorni dall’evento, la data di inizio e la data di cessazione del rapporto di lavoro con il cittadino straniero, ai sensi dell’art. 37, nonché il trasferimento di sede del lavoratore con la relativa decorrenza”.

In base a tale disposizione, tutti coloro che occupano alle proprie dipendenze cittadini extracomunitari devono comunicare allo Sportello unico:

- l’instaurazione di nuovi rapporti di lavoro;
- la cessazione dei rapporti di lavoro;

- il trasferimento di sede del lavoratore con la relativa decorrenza.

Tali comunicazioni devono essere effettuate entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento e indirizzate allo Sportello unico per l'immigrazione. L'omissione delle suddette comunicazioni è sanzionabile ai sensi dell'art. 22, 7 del T.U., con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro. Competente per l'accertamento e l'irrogazione della sanzione è il Prefetto.

B) Agli altri enti

La comunicazione allo Sportello unico non sostituisce, ma si aggiunge alle altre comunicazioni previste in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro, ovvero:

- all'INAIL contestualmente all'assunzione (art. 14, 2, D.Lgs. n. 38/2000);
- al Centro per l'Impiego, il giorno antecedente l'inizio del rapporto (Legge Finanziaria 2007);
- al Centro per l'Impiego la cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato entro cinque giorni dall'evento.

La Legge Finanziaria 2007, art. 1, 1184 ha abolito l'art. 7 T.U. che imponeva, al datore di lavoro, l'obbligo di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, entro 48 ore, alla Questura.

Capitolo 5

Ingressi di lavoratori neocomunitari

L'art. 18 del Trattato istitutivo della Comunità economica europea stabilisce che "ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri" e tale diritto è esteso dal 1° maggio 2004 a tutti i cittadini dei dieci Paesi oggetto dell'allargamento dell'Unione (Polonia, Ungheria, Rep. Ceca, Rep. Slovacca, Slovenia, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta e Cipro).

Tale libertà connessa alla mobilità individuale non coincideva, però, con la libertà di lavorare nell'area geografica della "vecchia UE". Erano stati, infatti, negoziati alcuni accordi transitori di natura flessibile per limitare la circolazione dei lavoratori neo-comunitari per un periodo massimo di sette anni.

Pertanto, dal 1° maggio 2004 i cittadini degli Stati di nuova adesione hanno avuto accesso al mercato del lavoro italiano sulla base delle quote riservate annualmente con D.P.C.M., emanato ai sensi dell'art. 22 T.U., ad eccezione dei cittadini di Malta e Cipro, già esclusi da vincoli.

Di conseguenza, il datore di lavoro, per l'assunzione di un lavoratore neocomunitario, doveva presentare l'istanza di nulla osta allo Sportello unico.

Con circolare n. 21 del 31 luglio 2006, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha reso noto che il Governo italiano ha rinunciato ad avvalersi del regime transitorio in materia di limiti alla libera circolazione dei lavoratori subordinati, provenienti dagli otto Stati membri dell'Unione Europea di nuova adesione, sopra ricordati.

Tale decisione, notificata alla Commissione Europea in data 27 luglio 2006, determina l'immediata cessazione delle procedure di richiesta di nulla-osta per l'assunzione di lavoratori neocomunitari.

Pertanto, nei confronti dei cittadini provenienti da questi nuovi Stati membri dell'Unione Europea non ha più vigore il regime limitativo delle quote.

Per l'assunzione di tali lavoratori, si dovranno, quindi, effettuare solamente gli ordinari adempimenti previsti dalla vigente normativa in materia di lavoro, effettuando le normali comunicazioni ai Centri per l'impiego ed ai competenti enti previdenziali ed assistenziali.

5.1 Cittadini Rumeni e Bulgari

Come noto dal 1° gennaio 2007, Romania e Bulgaria sono entrate a far parte dell'Unione europea.

Da tale data cessano di applicarsi ai cittadini provenienti dai citati Paesi, le disposizioni del T.U. sull'immigrazione e pertanto, i cittadini in parola potranno entrare liberamente nel nostro Paese (v. prg. 5.2).

Disposizioni per gli ingressi per motivi di lavoro

Il Governo italiano ha comunicato di volersi avvalere ancora per un anno del regime transitorio che limita gli ingressi di lavoratori da Romania e Bulgaria, senza porre tuttavia restrizioni numeriche.

Quindi, come stabilito con le circolari congiunte del Ministero dell'Interno e del Ministero della Solidarietà Sociale n. 2 del 28 dicembre 2006 e n. 3 del 3 gennaio 2007, dal 1° gennaio 2007 l'assunzione dei lavoratori rumeni e bulgari sarà ancora soggetta alla preventiva richiesta del nulla osta rilasciato dallo Sportello unico per l'immigrazione della provincia dove sarà svolta l'attività lavorativa, ma con procedura semplificata.

La richiesta di nulla osta avverrà attraverso la presentazione, mediante spedizione postale (raccomandata a/r), da parte del datore di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente di un'apposita modulistica (mod. sub neocomunitari) disponibile sui siti internet del Ministero dell'Interno (www.interno.it) e del Ministero della Solidarietà Sociale (www.solidarietasociale.gov.it) e presso gli uffici postali.

Per tale procedura non verrà richiesto il parere alla Questura e la Direzione Provinciale del Lavoro provvederà unicamente alla verifica delle condizioni contrattuali applicate, senza alcun vincolo di quote numeriche.

Ai datori di lavoro verrà rilasciato il nulla osta al lavoro senza procedere alla sottoscrizione del contratto di soggiorno. Il lavoratore in possesso del nulla osta non deve richiedere il visto di ingresso in Italia alla rappresentanza diplomatico-consolare italiana nel Paese di origine.

Settori liberalizzati

Dal 1° gennaio 2007 il regime transitorio di cui sopra non sarà applicato ai lavoratori rumeni e bulgari impiegati nei seguenti settori:

- agricolo e turistico alberghiero;
- lavoro domestico e di assistenza alla persona;
- edilizio;
- metalmeccanico;
- dirigenziale e personale altamente qualificato
- ai lavoratori stagionali.

Tali categorie godranno, da subito, del regime di libera circolazione e le richieste di nulla osta, già presentate, nell'ambito dei flussi 2006 sono state automaticamente archiviate.

I datori di lavoro che intendano procedere all'assunzione di lavoratori rumeni e bulgari rientranti nelle predette tipologie di lavoro dovranno rispettare solamente gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro, effettuando le ordinarie comunicazioni ai Centri per l'Impiego ed ai competenti Enti previdenziali ed assistenziali.

Si ricorda, inoltre, che come previsto dal Trattato di adesione dei nuovi stati U.E., godranno da subito del libero accesso al mercato del lavoro anche:

- i lavoratori autonomi;
- i cittadini rumeni occupati legalmente in uno Stato membro attuale alla data di adesione e ammessi al mercato del lavoro di tale Stato membro per un periodo ininterrotto pari o superiore a 12 mesi;
- i cittadini rumeni ammessi al mercato del lavoro di uno Stato membro attuale dopo l'adesione per un periodo ininterrotto pari o superiore a 12 mesi.

Lo stesso beneficio è esteso anche al coniuge e ai figli (minori di 21 anni o a carico) dei lavoratori anzidetti che soggiornino legalmente sul territorio italiano con il lavoratore neo-comunitario.

Lavoratori di cui all'art. 27 T.U.

Come previsto dalla circolare n. 3/2007 sopra ricordata, per i lavoratori rumeni e bulgari, in considerazione della particolare natura delle prestazioni lavorative che rientrano nella tipologia del lavoro altamente qualificato, le richieste di nulla osta presentate allo Sportello Unico per l'Immigrazione ai sensi dell'art. 27 T.U. (cap. 7) sull'immigrazione si intendono archiviate.

I datori di lavoro possono, pertanto, procedere all'assunzione delle suddette categorie con le modalità indicate per i settori liberalizzati.

5.2 Circolazione e soggiorno in Italia dei cittadini comunitari

Il D.Lgs. n. 30 del 6 febbraio 2007, entrato in vigore l'11 aprile 2007 disciplina, in sostituzione della previgente normativa (D.P.R. 18 gennaio 2002, n. 54):

- le modalità di esercizio del diritto di libera circolazione, ingresso e soggiorno nello Stato italiano da parte dei cittadini dell'Unione Europea e dei loro familiari;
- il diritto di soggiorno permanente nel nostro Paese dei medesimi soggetti;
- le limitazioni a tali diritti connesse a motivi di ordine pubblico e di pubblica sicurezza.

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 19 del 6 aprile 2007, ha fornito le direttive operative per facilitare il passaggio dalle vecchie alle nuove procedure.

Le fattispecie individuate dal provvedimento in parola, sono, sostanzialmente, quelle di seguito indicate:

Diritto di ingresso

Ferme restando le disposizioni relative ai controlli dei documenti di viaggio alla frontiera, i cittadini dell'Unione Europea in possesso di un documento di identità valido per l'espatrio, secondo la

legislazione dello Stato membro, hanno diritto sia di lasciare il territorio nazionale per recarsi in un altro Paese UE (art. 4, 1), sia di essere ammessi sul territorio nazionale (art. 5, 1).

Diritto di soggiorno fino a tre mesi

Una volta entrati in Italia, i cittadini dell'Unione Europea hanno diritto di soggiornarvi, per un periodo fino a tre mesi, sulla base del solo possesso del documento d'identificazione, senza ulteriori condizioni o formalità (art. 6, 1 e 2).

Diritto di soggiorno per un periodo superiore a tre mesi

Il diritto di soggiorno per un periodo superiore a tre mesi è soggetto, in alternativa, alle seguenti condizioni (art. 7, 1):

- esercizio di un'attività di lavoro subordinato o autonomo;
- disponibilità di risorse economiche sufficienti e di un'assicurazione sanitaria che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;
- iscrizione, presso un istituto pubblico o privato riconosciuto, ad un corso di studio o di formazione professionale (con disponibilità di risorse sufficienti e assicurazione sanitaria);

Le formalità amministrative da espletare per l'esercizio del diritto in esame sono indicate dall'art. 9 del Decreto Legislativo:

Il cittadino dell'Unione che intenda soggiornare in Italia per un periodo superiore a tre mesi è tenuto ad iscriversi all'anagrafe della popolazione residente.

Nei confronti del cittadino dell'Unione si applicano la legge ed il regolamento anagrafico.

Al momento della richiesta d'iscrizione viene rilasciata all'interessato una attestazione, contenente il nome, il cognome, l'indirizzo del luogo di dimora abituale dichiarato e la data della presentazione dell'istanza d'iscrizione.

Oltre alla documentazione richiesta per l'iscrizione anagrafica, il cittadino dell'Unione, nella ipotesi di soggiorno per motivi di lavoro, deve produrre la documentazione attestante l'attività lavorativa esercitata.

Per quanto riguarda l'esercizio del diritto di soggiorno per motivi di lavoro, occorre tenere presente che i cittadini rumeni e bulgari, relativamente all'accesso al mercato del lavoro, sono attualmente soggetti ad un regime transitorio, che durerà fino al 1° gennaio 2008 (v. prg 5.1).

Pertanto, per tutti i settori produttivi non liberalizzati (v. prg. 5.1), i lavoratori bulgari e rumeni dovranno produrre il nulla osta dello Sportello unico ai fini dell'iscrizione anagrafica in questione.

Diritto di soggiorno permanente

Dopo cinque anni continuativi di soggiorno nel territorio nazionale, i cittadini comunitari acquisiscono il "diritto di soggiorno permanente" (art. 14,1).

Tale diritto – che può anche essere acquisito, in alcune ipotesi particolari, prima della maturazione del quinquennio (art. 15) e che, per contro, viene perso a seguito di assenze dal nostro Paese di durata superiore a due anni consecutivi (art. 14, 4) – può essere attestato, a richiesta, dal Comune di residenza dell'interessato (art. 16).

Capitolo 6

Impiego di stranieri irregolari: sanzioni

L'art. 22, 12 del T.U. stabilisce che il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri:

- privi del permesso di soggiorno o
- il cui permesso sia stato revocato o annullato ovvero
- sia scaduto e non ne sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo

è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Alle sopra ricordate sanzioni, vanno aggiunte tutte le altre previste dalla normativa in materia di lavoro, tra cui la c.d. maxi sanzione per lavoro sommerso, relativa ai lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria (L. n. 248/2006): da € 1.500 a 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

* * *

La presente guida, unitamente ai testi dei provvedimenti normativi e delle circolari ministeriali citati, è disponibile sul nostro sito Internet www.assindustria.lu.it alla pagina Modulistica e Documenti – Monografie.

INDICE

Premessa	Pag.	1
Capitolo 1 – Permesso di soggiorno e permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo	Pag.	2
1.1 Il permesso di soggiorno	Pag.	2
1.2 Nuova procedura per il rilascio del permesso di soggiorno	Pag.	2
1.3 Modulistica	Pag.	3
1.4 Durata del permesso di soggiorno	Pag.	3
1.5 Rinnovo del permesso di soggiorno	Pag.	3
1.6 Conversione del permesso di soggiorno	Pag.	4
1.7 Perdita del posto di lavoro	Pag.	5
1.8 Permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (ex carta di soggiorno)	Pag.	5
Capitolo 2– L’assunzione di lavoratori extracomunitari	Pag.	6
2.1 I Flussi di ingresso	Pag.	6
2.2 Lo Sportello unico per l’immigrazione	Pag.	7
2.3 Il contratto di soggiorno	Pag.	7
2.4 Procedura per l’assunzione di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno	Pag.	10
2.5 Assunzione di cittadino extracomunitario in possesso del permesso di soggiorno	Pag.	13
2.6 Prosecuzione di rapporto di lavoro già in essere	Pag.	13
Capitolo 3– Ingressi “fuori quota”	Pag.	13
3.1 Ingresso di dirigenti o personale altamente specializzato	Pag.	15
3.2 Ingressi per formazione professionale	Pag.	16
3.3 Lavoratori che svolgono funzioni specifiche	Pag.	16
3.4 Prestazioni oggetto di contratto di appalto	Pag.	17
Capitolo 4– Obblighi di comunicazione del datore di lavoro	Pag.	18
Obblighi di comunicazione del datore di lavoro	Pag.	18
Capitolo 5– Ingressi di lavoratori neocomunitari	Pag.	19
5.1 Cittadini Rumeni e Bulgari	Pag.	20
5.2 Circolazione e soggiorno in Italia dei cittadini comunitari	Pag.	21
Capitolo 6– Impiego di stranieri irregolari: sanzioni	Pag.	23