

*Sommario*

<b>● Procedure di ingresso e modalità di assunzione per gli extracomunitari</b>	4
<b>Regolarmente soggiornanti in Italia</b>	4
<i>I permessi che consentono il lavoro</i>	4
<i>L'assunzione ed il mod. Q</i>	5
<i>Le variazioni e le cessazioni</i>	5
<i>Rinnovo del permesso di soggiorno</i>	6
<b>Residenti all'estero</b>	6
<i>Il visto d'ingresso</i>	7
<i>L'ingresso con i flussi</i>	8
<i>La procedura telematica</i>	8
<i>L'instaurazione del rapporto di lavoro</i>	11
<b>L'ingresso senza flussi</b>	12
<i>Dirigenti o personale altamente specializzato di società straniere</i>	13
<i>Lettori universitari di scambio o di madre lingua</i>	13
<i>Professori universitari</i>	14
<i>Traduttori e interpreti</i>	14
<i>Collaboratori familiari in casi specifici</i>	14
<i>Lavoratori dipendenti di organizzazioni e imprese che operano sul territorio italiano per funzioni e compiti specifici</i>	15
<i>Lavoratori marittimi</i>	15
<i>Lavoratori dipendenti di persone fisiche o giuridiche straniere con appalti in Italia</i>	15
<b>Ricongiungimento familiare</b>	17
<b>Le conversioni del permesso di soggiorno</b>	18
<i>Il soggiorno per studio</i>	19
<b>Rapporto irregolare con il clandestino e sanzioni</b>	19
<b>● Lavoro autonomo</b>	21
<i>I requisiti</i>	21
<i>Il rilascio dell'attestazione</i>	21
<i>Requisito economico</i>	21
<i>Il nulla osta</i>	22
<b>● Lavoro stagionale</b>	23
<i>Attività stagionali</i>	23
<i>Le quote e la richiesta cumulativa</i>	23
<i>La procedura</i>	24
<i>La proroga e il diritto di precedenza</i>	24
<i>La conversione</i>	24
<i>I permessi pluriennali</i>	25
<b>● Lavoro domestico</b>	26
<i>Il cedolino</i>	27
<i>Risoluzione del rapporto</i>	27
<b>● Aspetti retributivi, contributivi e fiscali</b>	28
<b>● I cittadini comunitari</b>	29
<i>Gli Stati membri</i>	29
<i>Il soggiorno</i>	29
<i>Il rapporto di lavoro</i>	29
<i>Iscrizione all'anagrafe</i>	30
<i>Diritto al soggiorno permanente</i>	30
<b>● I neocomunitari</b>	31
<i>I settori privilegiati</i>	31
<i>Lavoro autonomo</i>	31

# *Il lavoro degli stranieri tra opportunità e problematiche*



*Nell'ultimo decennio, i datori di lavoro italiani si sono rivolti sempre più ai cittadini extracomunitari per lo svolgimento della loro attività, siano essi ancora residenti nel loro Paese di origine oppure già regolarmente soggiornanti in Italia. Ciò trova conferma non soltanto se si prova a frequentare i Centri per l'impiego, ma anche e soprattutto se si osserva la corsa frenetica che i datori di lavoro fanno alle quote d'ingresso per motivi di lavoro quando viene emanato il decreto flussi.*

*Solo per citare qualche dato, nell'ultimo decreto flussi (Dpcm 30.11.2010) a fronte di poco più di 98.000 quote sono state presentate oltre 392.000 istanze di richiesta del nulla osta. E le cose non sono andate diversamente tre anni fa. Il decreto flussi 2007 (Dpcm 30.10.2007) aveva previsto 170.000 ingressi, ma le istanze sono state più di 700.000, tanto che il Governo nel 2008 con il Dpcm 3.12.2008 ha accolto oltre 150.000 domande.*

*Le cause che inducono le aziende a rivolgersi sempre più alla manodopera straniera sono molteplici, ma sicuramente due sono quelle di maggior peso: da un lato l'incremento della migrazione straniera verso Paesi più economicamente avanzati rispetto a quello di residenza, alla ricerca di un tenore di vita migliore e nuove opportunità di lavoro, e dall'altro il disinteresse dei cittadini italiani verso i lavori prettamente manuali. Si pensi, solo ai settori edile e agricolo. La presenza degli stranieri supera di gran lunga quella degli italiani.*

*La situazione non è diversa in ambito familiare. L'Italia sta diventando sempre più un Paese di anziani, dato che i decessi risultano inferiori alle nascite. Ciò porta le famiglie a ricorrere ad un aiuto esterno avvalendosi della collaborazione (colf e badanti) di soggetti che nella maggior parte dei casi sono stranieri e clandestini.*

*Ecco perché diventa importante conoscere le corrette procedure che portano all'assunzione di uno straniero extracomunitario al fine di evitare di incorrere nelle sanzioni previste dal Tu dell'immigrazione che sono di natura penale. Queste poi si cumulano con quelle di natura amministrativa prevista dalla legislazione italiana in merito all'instaurazione irregolare del rapporto di lavoro.*

*È bene precisare in ogni caso che la differenza nell'instaurazione del rapporto di lavoro tra uno straniero e l'italiano ha luogo solo nella fase propedeutica alla sottoscrizione del contratto di lavoro. Una volta assunto il lavoratore straniero deve essere trattato al pari di quello italiano in base al livello di inquadramento previsto dal Ccnl applicato dall'azienda.*

*Stesso discorso vale per le attività autonome. Una volta ottenuto il permesso di soggiorno per lavoro autonomo, se lo straniero è in possesso dei requisiti previsti dalla normativa italiana per svolgere la professione, sarà trattato fiscalmente e contributivamente come il lavoratore italiano.*

*Il presente lavoro intende quindi mettere in luce quali siano i passaggi che un datore di lavoro deve compiere per instaurare un rapporto di lavoro con lo straniero (sia occupato in azienda sia in ambito familiare) che si trova ancora nel Paese di origine e qual è invece la procedura da seguire se invece è già regolarmente soggiornante in Italia.*

*Merita di essere affrontata, seppur velocemente, anche l'instaurazione del rapporto di lavoro con il cittadino comunitario che, pur non dovendo essere considerato straniero alla luce del Tu immigrazione, presenta delle particolarità che vale la pena evidenziare.*

*Le disposizioni normative di riferimento sono contenute principalmente nel Dlgs n. 25.7.1998 n. 286 e successive modificazioni (cd. Tu dell'immigrazione) e nel suo regolamento di attuazione (Dpr n. 394/1999 come modificato dal Dpr n. 334/2004) per quanto riguarda i cittadini extracomunitari. Mentre occorre far riferimento al Dlgs n. 30/2007 e successive modificazioni per quanto riguarda i cittadini comunitari.*

## *Procedure di ingresso e modalità di assunzione*

Il datore di lavoro che vuole occupare cittadini extracomunitari incontra maggiori difficoltà soprattutto se questi si trovano ancora all'estero. Infatti il Dlgs n. 286/1998 e successive modificazioni (conosciuto come Tu immigrazione) ed il suo regolamento di attuazione (Dpr n. 394/1999 e successive modificazioni) disciplinando l'ingresso ed il soggiorno dello straniero, prevedono anche quali sia-

no i passi che il datore di lavoro deve compiere per arrivare all'instaurazione del rapporto di lavoro. È opportuno distinguere tra cittadini extracomunitari già regolarmente soggiornanti in Italia e soggetti che si trovano invece ancora nel loro Paese. Si segnala che l'assunzione di extracomunitari soggiornanti in Italia è meno problematica rispetto a quella degli stranieri residenti all'estero.

### *Extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia*

Se un cittadino extracomunitario è già presente nel nostro Paese regolarmente in quanto titolare di un permesso di soggiorno in corso di validità può, al pari di un soggetto italiano, instaurare un rapporto di lavoro subordinato o avviare un'attività autonoma, sempre che il titolo di soggiorno lo consenta. Non vi sono limiti legati alla tipologia contrattuale. Pertanto è possibile instaurare rapporti di natura atipica come l'apprendistato, il contratto di inserimento, il job on call ecc., comprese le collaborazioni anche a progetto.

Diventa però fondamentale verificare la tipologia del permesso di soggiorno, poiché non tutti consentono di svolgere un'attività lavorativa sia subordinata che autonoma.

#### **I permessi che consentono il lavoro**

Si ritiene che abilitano all'esercizio di un'attività i seguenti permessi di soggiorno: adozione, attesa occupazione, attesa acquisto cittadinanza, asilo politico, famiglia, lavoro autonomo, lavoro subordinato, lavoro stagionale, residenza elettiva, ricerca scientifica, studio, tirocinio e formazione professionale, motivi umanitari, minore età.

Pur garantendo un soggiorno regolare escludono qualsiasi prestazione invece titoli quali: cure mediche, giustizia, missione, motivi religiosi e turismo. Si ricorda che ai sensi della legge n. 68/2007 i titolari di visti d'ingresso per turismo, affari, visita e studio possono soggiornare fino a 3 mesi senza la necessità di richiedere il rilascio del permesso di soggiorno.

**Asilo politico** - In merito alla richiesta di asilo

politico si evidenzia che durante i primi sei mesi lo straniero non può lavorare. Trascorsi i 180 giorni, se la Questura non si è ancora pronunciata sullo *status* di rifugiato ed il ritardo non è dipeso dal comportamento dello straniero è possibile svolgere l'attività lavorativa.

**Attesa occupazione** - Il titolo di soggiorno per attesa occupazione viene rilasciato a coloro che in sede di rinnovo oppure al primo ingresso si trovano privi di un rapporto di lavoro. In questo caso hanno tempo 6 mesi per trovare un impiego. Trascorso il suddetto periodo nel caso in cui gli stranieri siano ancora disoccupati sono tenuti a lasciare il territorio italiano se non vogliono diventare clandestini con tutte le relative conseguenze (espulsione con divieto di reingresso per 10 anni).

**Permesso per studio** - Anche il permesso di soggiorno per studio presenta alcune particolarità. L'art. 14, comma 4, del regolamento di attuazione del Dlgs n. 286/1998 prevede che possa essere espletata attività lavorativa subordinata nel limite di 20 ore settimanali, con un limite annuo pari a 1.040 ore. Il fatto che il legislatore si riferisca solo all'attività dipendente, porta ad escludere che lo straniero possa svolgere un'attività autonoma o parasubordinata (lavoro a progetto e CoCoCo). Si ritiene inoltre di escludere che lo straniero possa essere occupato full time (40 ore settimanali), ma solo per 6 mesi, anche se viene rispettato in questo caso il limite annuale di 1.040 ore, dato che verrebbe vanificata la finalità propria del permesso di studio che è appunto quella di frequentare un corso di studi presso un istituto scolastico o l'università.

**L'assunzione ed il mod. Q**

Una volta accertato se il cittadino extracomunitario può lavorare, il datore di lavoro procede all'assunzione secondo le consuete modalità con il mod. Unificato-Lav da inviare telematicamente ai Centri per l'impiego.

Poiché il legislatore richiede in questi casi al datore di lavoro dei dati che nel predetto modello non è possibile indicare (è ancora in fase di studio l'implementazione) è necessario compilare il contratto di soggiorno per lavoro subordinato utilizzando il mod. Q da inviare allo Sportello unico per l'immigrazione con raccomandata AR. Copia dello stesso modello dovrà essere consegnata al lavoratore insieme alla ricevuta postale che dovrà essere conservata con cura poiché fondamentale in sede di richiesta del rinnovo del permesso di soggiorno.

**Contenuto del modello Q**

Nel modello andranno indicati, oltre ai dati del datore di lavoro, del lavoratore e quelli contrattuali: la garanzia che il cittadino straniero dispone di un alloggio che rientra nei parametri previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica e l'impegno al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Relativamente all'idoneità alloggiativa è opportuno evidenziare che il datore di lavoro non ha l'obbligo di trovare una dimora al lavoratore che rispetti i parametri legali residenziali essendo questa un'incombenza in capo allo straniero, ma è tenuto a certificarne l'idoneità. Pertanto ogni volta che procede all'assunzione di un cittadino extracomunitario è opportuno che si faccia consegnare il certificato di idoneità alloggiativa rilasciato dal Comune allo straniero o l'attestazione dell'Asl che dichiara che l'alloggio rispecchia i parametri minimi legali.

Può accadere che lo straniero durante il rapporto di lavoro cambi residenza. In questo caso è tenuto ad informare il datore di lavoro delle variazioni presentando una nuova certificazione di idoneità alloggiativa. Il datore di lavoro o compila un nuovo modello Q che integra quello già sottoscritto da inviare sempre allo Sportello unico per l'immigrazione oppure attende il rinnovo del permesso di soggiorno (in questo caso infatti è obbligato a presentare alla Questura un'autocertificazione che attesta che lo straniero occupa un nuovo immobile per il quale è stata rilasciata la certificazione che attesta il possesso dell'idoneità alloggiativa).

Per quanto invece riguarda le spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel suo Paese di origine, queste dovranno essere sostenute solo ed esclusivamente se lo straniero viene rimpatriato coattivamente in seguito all'adozione di un provvedimento di espulsione.

Tale obbligo non sussiste, pertanto, nel caso in cui il lavoratore decida spontaneamente di concludere il rapporto di lavoro e rientrare nel proprio Paese, così come viene meno quando il lavoratore cambia datore di lavoro. In quest'ultimo caso sarà il nuovo datore di lavoro ad assumersi gli oneri legati all'eventuale rimpatrio del lavoratore (Faq Min. sol. soc. ora Min. lavoro).

Il contratto di soggiorno non sempre deve essere compilato quando si assume un cittadino extracomunitario. Secondo il Min. interno (circolare 25.10.2005) il datore di lavoro è esonerato quando lo straniero risulta titolare di un permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo (la ex carta di soggiorno) oppure quanto sia in possesso di un permesso di soggiorno che, pur non essendo per motivi di lavoro, abilita comunque allo svolgimento di un'attività lavorativa (come quello per studio, per famiglia, per asilo politico, motivi umanitari ecc.).

Non va inoltre compilato quando con lo straniero viene stipulata una collaborazione coordinata continuativa, anche a progetto o quando si richiedono prestazioni autonome (lavoro occasionale, accessorio, d'opera ecc.).

Dovrà invece essere compilato quando lo straniero in possesso di un permesso di soggiorno per diverso titolo richiede la conversione in permesso per motivi di lavoro subordinato (da studio a lavoro subordinato oppure da lavoro stagionale a lavoro subordinato non stagionale).

Si coglie l'occasione per ricordare che quando si deve compilare il contratto di soggiorno deve essere utilizzato soltanto il modello Q anche se in rete è ancora disponibile il modello R. Quest'ultimo era stato istituito dal Ministero del lavoro per le assunzioni effettuate a suo tempo senza la conclusione del contratto di soggiorno (quindi prima del 25 febbraio 2005) perché questo non esisteva. Il modello R doveva essere compilato per integrare i dati indicati nel contratto di lavoro (alloggio, spese rimpatrio ecc.). Ad oggi quindi lo si ritiene superato anche se alcune Questure richiedono ancora la compilazione del mod. R quando devono essere comunicate delle variazioni rispetto al contratto di soggiorno inviato originariamente con il mod. Q.

**Le variazioni e le cessazioni**

E se durante il rapporto di lavoro si verificano variazioni? Le modifiche così come anche la cessazione del rapporto devono essere comunicate solo al Centro per l'impiego per via telematica con il mod. Unificato Lav (circ. Min. interno n. 465/2008). In

caso di variazioni non sussiste un vero e proprio obbligo per il datore di lavoro di sottoscrivere un altro contratto di soggiorno indicando le nuove modalità di svolgimento del rapporto di lavoro. Infatti quest'ultimo prosegue regolarmente anche se presenta variazioni rispetto a quello originario.

Diventa però fondamentale in sede di rinnovo del permesso di soggiorno quando oltre all'istanza presentata utilizzando il mod. 209 deve essere inserito in busta anche il contratto di soggiorno e la relativa ricevuta di spedizione che certifica le condizioni contrattuali in essere in quel momento (ad esempio originariamente era stato stipulato un contratto part time poi diventato rapporto di lavoro a tempo pieno oppure originariamente lavoro a termine e poi a tempo indeterminato ecc.).

#### Denuncia di ospitalità

Se il datore di lavoro fornisce oppure ospita lo straniero in un proprio alloggio è tenuto ad un adempimento in più. Infatti l'art. 7 del Dlgs n. 286/1998 prevede che chiunque a qualsiasi titolo dà alloggio ovvero ospita uno straniero o apolide anche se parente o affine, ovvero cede allo stesso la proprietà o il godimento di beni immobili, rustici o urbani è tenuto a dare comunicazione entro 48 ore all'autorità locale di pubblica sicurezza (Questura oppure nei Comuni sprovvisti di questa direttamente al Sindaco). L'adempimento non va mai dimenticato poiché la sua violazione è punita con una sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro.

Non è più tenuto a questo adempimento il datore di lavoro che semplicemente assume senza concedere l'alloggio poiché la Finanziaria 2007 ha modificato il testo originario dell'art.7 Dlgs n. 286/1998 che lo prevedeva.

#### Rinnovo del permesso di soggiorno

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il permesso di soggiorno potrebbe scadere dato che ha una durata massima di 2 anni (1 anno se è stato richiesto per un contratto di lavoro a termine). Che fare in questi casi?

L'adempimento (ossia il rinnovo) è a carico del

lavoratore che si deve attivare 60 giorni prima della scadenza presentando alla Questura la richiesta di rinnovo utilizzando il cd. Kit a banda gialla inviato tramite gli uffici postali. La legge n. 94/2009 ha infatti modificato il Tu sull'immigrazione che originariamente stabiliva tre diversi termini: almeno 90 giorni prima della scadenza, per i permessi di soggiorno per motivi di lavoro in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (articolo 5, comma 3-bis, lettera c)); almeno 60 giorni prima della scadenza, per i permessi di soggiorno per motivi di lavoro in relazione ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (articolo 5, comma 3-bis, lettera b)) e almeno 30 giorni prima della scadenza per i restanti casi.

Poiché il datore di lavoro incorre in sanzioni anche penali se scoperto in sede di ispezione aziendale ad occupare clandestini (perché privi del permesso di soggiorno oppure con permesso scaduto) è opportuno che inserisca nel proprio calendario degli appuntamenti anche questo genere di scadenza e inviti il lavoratore al rinnovo almeno 2 mesi prima.

È logico che se per qualsivoglia motivo la Questura dovesse negare il rinnovo, lo straniero perde il diritto di soggiornare regolarmente con la conseguenza che non può più nemmeno lavorare. A questo punto il datore di lavoro sarà tenuto obbligatoriamente a recedere dal contratto licenziando il lavoratore per giustificato motivo oggettivo.

**La ricevuta postale** - In attesa del rilascio del nuovo permesso di soggiorno rinnovato, allo straniero è rilasciata dall'ufficio postale apposita ricevuta che attesta l'avvenuta richiesta. Con questa ricevuta allo straniero sono garantiti tutti i diritti quesiti compresa la possibilità di continuare la prestazione lavorativa presso il datore di lavoro o di trovare una nuova occupazione (Dirett. Min. interno 5.8.2006) oppure avviare un'attività autonoma. In quest'ultimo caso al nuovo datore di lavoro presenterà la copia del permesso scaduto e la ricevuta della richiesta del rinnovo che dovranno essere indicati nel mod. Q all'atto dell'assunzione. Nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno è anche consentito al lavoratore lasciare l'Italia per fruire ad esempio delle ferie.

### Extracomunitari residenti all'estero

Il rapporto di lavoro che il datore di lavoro intende instaurare può riguardare anche un cittadino straniero che si trova ancora all'estero.

Le cose qui si complicano rispetto a quanto abbia-

mo visto fino ad ora poiché il Tu sull'immigrazione prevede una serie di adempimenti burocratici che rendono lunga la procedura prima di arrivare alla lettera di assunzione. E non si parla solo di

mesi. Basti pensare che diversi datori di lavoro che hanno presentato istanza con il decreto flussi nel mese di dicembre 2007 ad oggi non hanno ancora ricevuto risposta, negativa o positiva, dallo Sportello Unico per l'immigrazione. Il fatto che si sia passati all'invio telematico delle istanze ha reso più celere solo la prima fase dell'intera procedura. Rimangono invece ancora troppo lenti gli altri step che coinvolgono la Dpl e la Questura per le verifiche di propria competenza. La prima controlla che il rapporto che si intende instaurare con il cittadino straniero non presenti anomalie e non sia in contrasto con la normativa italiana, la Questura invece ha il compito di verificare che non sussistono motivi ostativi all'ingresso.

### Il passaporto e i documenti equipollenti

Fondamentale in questo caso è il possesso del visto d'ingresso e del passaporto o altro documento valido equipollente.

### Il visto d'ingresso

Il Tu per l'immigrazione prevede due modalità di ingresso in Italia dei cittadini extracomunitari: o con i flussi o a prescindere dalle quote d'ingresso. In entrambi i casi è essenziale che lo straniero ottenga l'autorizzazione ad entrare in Italia dalla Rappresentanza diplomatica o consolare italiana, anche se non tutti gli stranieri sono obbligati al visto d'ingresso.

#### Le categorie dei visti d'ingresso

Il visto consiste in uno sticker che viene applicato sul passaporto (o documento equipollente) dalla rappresentanza diplomatica o consolare italiana presente in un Paese straniero e che consente al cittadino extracomunitario l'ingresso in Italia o in un altro Stato membro oltre al transito.

Esistono le seguenti categorie di visti d'ingresso:

1 - Visti Schengen Uniformi (Vsu) - validi per il territorio dell'insieme dei Paesi aderenti all'Accordo Schengen, che a sua volta possono essere distinti in: A) di transito aeroportuale, obbligatori solo per i cittadini di alcuni Paesi per transitare nella zona internazionale di un aeroporto, senza entrare in un territorio nazionale; B) di transito, validi fino a 5 giorni per attraversare il territorio dei Paesi aderenti all'Accordo di Schengen nel corso di viaggi da uno Stato terzo ad un altro Stato terzo; C) per soggiorni di breve durata o di viaggio fino a 90 giorni, con uno o più ingressi, a condizione che né la durata di un soggiorno ininterrotto, né il totale dei soggiorni successivi siano superiori a 3 mesi per semestre a decorrere dalla data del primo ingresso nello spazio Schengen.

2 - Visti a validità territoriale limitata (Vtl) - validi

soltanto per lo Stato aderente all'accordo Schengen la cui rappresentanza abbia rilasciato il visto (o in casi particolari, anche per altri Stati Schengen specificamente indicati) senza alcuna possibilità di accesso, neppure per solo transito al territorio di altri Stati Schengen. Anche questi possono essere di transito aeroportuale, di transito o per soggiorni di breve durata o viaggio.

3 - Visti per soggiorni di lunga durata o «visti nazionali» (Vn) - validi solo per soggiorni di oltre 90 giorni commisurati alle caratteristiche di ciascuna tipologia di visto, con uno o più ingressi, soltanto nel territorio dello Stato aderente all'Accordo Schengen, che ha rilasciato il visto e per il sole eventuale transito, per non più di 5 giorni, attraverso il territorio di altri Stati Schengen.

4 - Visti per soggiorni di lunga durata o «Nazionali» aventi anche valore di visto per soggiorni di breve durata (Vdc).

Il nuovo regolamento (Ue) n. 265 del 25 marzo 2010 pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* dell'Unione Europea il 31 marzo 2010, ed entrato in vigore in tutta l'Europa il 5 aprile 2010, ha modificato sostanzialmente la convenzione di applicazione dell'accordo Schengen, per quanto riguarda la circolazione dei titolari di visto per soggiorni di lunga durata (cd. visti D). Le nuove disposizioni riguardano principalmente tre aspetti: la libera circolazione, la durata massima di validità dei visti per soggiorni di lunga durata e la sicurezza.

Per quanto riguarda la libera circolazione, i cittadini di Paesi terzi titolari di un visto per soggiorni di lunga durata sono assimilati ai cittadini di paesi terzi in possesso di un titolo di soggiorno valido: essi potranno circolare liberamente per un periodo non superiore a tre mesi per semestre nel territorio degli altri Stati Schengen. Tale novità è importante sotto due punti di vista: in primo luogo, a fini generali di libera circolazione all'interno dello spazio Schengen e, in secondo luogo, a fini specifici di transito attraverso un altro Stato Schengen durante il ritorno dal Paese che ha rilasciato il visto.

Secondo le norme precedenti, un cittadino di un Paese terzo titolare di un visto nazionale per soggiorni di lunga durata ai fini di un soggiorno di durata superiore a tre mesi era autorizzato a soggiornare unicamente nel territorio dello Stato Schengen che aveva rilasciato il visto e a transitare attraverso altri Stati membri solo per recarsi in quest'ultimo Paese. Tale cittadino non era autorizzato a recarsi negli altri Stati Schengen durante il suo soggiorno (per vari motivi legittimi quali attività commerciali, conferenze, visite ecc.) né a transitare attraverso gli altri Stati durante il ritorno al Paese d'origine, il che, in alcuni casi, poneva problemi.

Le nuove norme prevedono inoltre che i visti per soggiorni di lunga durata abbiano un periodo di validità non superiore a un anno. Se uno Stato membro autorizza uno straniero a soggiornare per più di un anno, il visto per soggiorni di lunga durata

è sostituito, prima della scadenza del suo periodo di validità, con un titolo di soggiorno. In altri termini, gli Stati Schengen saranno in tali casi obbligati a sostituire il visto per soggiorni di lunga durata con un titolo di soggiorno.

Per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza dello spazio Schengen, le nuove disposizioni obbligano gli Stati membri che prevedano di rilasciare un visto per soggiorni di lunga durata ad un cittadino di un Paese terzo a consultare il Sistema d'informazione Schengen (Sis) così come essi sono tenuti a farlo quando prevedono di rilasciare un titolo di soggiorno. Nel caso in cui il suddetto cittadino di un Paese terzo sia una persona segnalata ai fini della non ammissione, lo Stato membro consulta in primo luogo lo Stato membro che ha effettuato la segnalazione e tiene conto dei suoi interessi. In tal caso il titolo di soggiorno è rilasciato soltanto per motivi seri, in particolare umanitari, o in conseguenza di obblighi internazionali. Analogamente, qualora risulti che un cittadino di un Paese terzo in possesso di un testo di soggiorno di lunga durata rilasciato da un altro Stato è segnalato ai fini della non ammissione, lo Stato membro che ha effettuato la segnalazione consulta lo Stato membro che ha rilasciato il visto di soggiorno di lunga durata per stabilire se vi sono motivi sufficienti per ritirare il visto di soggiorno di lunga durata. Grazie a tali disposizioni, la libera circolazione dei titolari di visto per soggiorni di lunga durata non comporterà alcun rischio aggiuntivo in termini di sicurezza rispetto alla libera circolazione dei titolari di permessi di soggiorno e di un visto Schengen per soggiorni di breve durata.

Infatti l'esigenza di una progressiva armonizzazione delle diverse politiche nazionali dei visti ha condotto all'adozione di alcune misure da parte degli organi europei, fra cui il regolamento del Consiglio n. 539 del 15.3.2001, che determina la lista degli Stati i cui cittadini sono soggetti all'obbligo del visto.

Il decreto interministeriale del 12.7.2000 ha stabilito le 20 tipologie di visto d'ingresso, nonché i requisiti e le condizioni per l'ottenimento: adozione, affari, cure mediche, diplomatico, familiare al seguito, gara sportiva, invito, lavoro autonomo, lavoro subordinato, missione, motivi religiosi, reingresso, residenza elettiva, ricongiungimento familiare, studio, transito aeroportuale, transito, trasporto, turismo, vacanze-lavoro.

### L'ingresso con i flussi

L'art. 3 del Tu immigrazione prevede che annualmente vengano definite dal Presidente del Consiglio dei Ministri con un proprio decreto, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per motivi di lavoro, anche

stagionale, e per lavoro autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea disposte per esigenze umanitarie (entrambe avvengono al di fuori dei flussi).

L'emanazione del decreto flussi rientra in un disegno governativo più ampio che si basa sull'adozione di un documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri predisposto ogni triennio con il quale vengono individuate le azioni e gli interventi che lo Stato italiano, anche in cooperazione con gli altri Paesi membri, si propone di svolgere in materia di immigrazione.

Detto documento individua quindi anche i criteri generali per la definizione dei flussi d'ingresso in Italia. Flussi che il Governo italiano ha previsto di regolamentare anche per il 2010, con il Dm 30.11.2010 facendo così fronte alle numerose richieste avanzate dalle aziende e dalle famiglie attraverso le relative associazioni nazionali.

### La procedura telematica

Ma come avviene in sostanza l'ingresso? Subito dopo l'emanazione del decreto flussi, alle date fissate dallo stesso per l'inoltro della domanda, il datore di lavoro interessato deve presentare apposita istanza per via telematica attraverso il portale internet del Ministero dell'interno.

Nell'apposita sezione dedicata alla modulistica sono state inserite sia le istanze che è possibile inoltrare solo ed esclusivamente nel periodo di validità previsto dal decreto flussi (esempio quelle del 2010 sono attive fino al 31.6.2011) sia quelle che possono essere inviate in qualsiasi momento. Quindi le domande legate alle quote d'ingresso verranno disabilitate una volta scaduto il loro periodo di validità, mentre le altre sono sempre disponibili sul sito internet.

Originariamente l'invio avveniva utilizzando modelli cartacei da inoltrare attraverso gli uffici postali. Questa modalità però ha sempre suscitato polemiche per le lunghe file che si formavano davanti agli sportelli delle Poste italiane considerate inumane e inaccettabili per una società economicamente avanzata come quella italiana.

Al fine di superare questa situazione critica il Governo ha deciso di adottare l'invio telematico delle istanze. In ogni caso la corsa alla quota è rimasta anche se si è spostata davanti ai PC dato che la domanda supera di gran lunga l'offerta. Come ricordato sopra, nel 2007 a fronte di 170.000 quote sono state presentate 700.000 istanze e con il decreto flussi 2010 a fronte di 98.000 quote sono state presentate oltre 392.000 domande.

La modulistica

**Decreto Flussi 2010**

Richiesta di nulla osta al lavoro domestico - **Modulo A**  
 Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato - **Modulo B**  
 Richiesta nominativa di nulla osta al lavoro subordinato ai sensi degli articoli 22 e 23 del Dlgs 25.7.1998, n. 286 e art. 30 Dpr n. 394/1999 e successive modifiche e integrazioni, riservata all'assunzione di lavoratori inseriti nei progetti speciali - **Modulo BPS**  
 Art. 9-bis - Richiesta nulla osta al lavoro subordinato per stranieri in possesso di un permesso di soggiorno Ce - **Modulo LS**  
 Art. 9-bis - Richiesta di Nulla Osta al lavoro domestico per stranieri in possesso di un permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo - **Modulo LS1**  
 Domanda di verifica della sussistenza di una quota per lavoro autonomo e di certificazione attestante il possesso dei requisiti per lavoro autonomo ai sensi dell'art. 26 e 9 Tu Immigrazione per stranieri in possesso di un permesso di soggiorno Ce - **Modulo LS2**  
 Domanda di verifica della sussistenza di una quota per la conversione del permesso di soggiorno per studio o tirocinio in permesso di soggiorno per lavoro subordinato - **Modulo VA**  
 Domanda di verifica della sussistenza di una quota per la conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato - **Modulo VB**  
 Domanda di verifica della sussistenza di una quota per lavoro autonomo e di certificazione attestante il possesso dei requisiti per lavoro autonomo - **Modulo Z**

**Nulla Osta per ricongiungimento familiare (Art. 29 Dlgs n. 286/1998)**

Richiesta di Nulla Osta per ricongiungimento familiare - **Modulo S**  
 Richiesta di Nulla Osta per familiari al seguito - **Modulo T**  
 Richiesta di Nulla Osta per ricongiungimento del genitore naturale non presente sul territorio nazionale al figlio minore, già regolarmente soggiornante in Italia con l'altro genitore - **Modulo GN**

**Nulla Osta all'ingresso e soggiorno per ricerca scientifica (Art. 27-ter Dlgs n. 286/1998)**

Richiesta di nulla osta per ricerca scientifica per l'ammissione di ricercatori stranieri - **Modulo FR**  
 Comunicazione di ingresso in Italia per proseguire l'attività di ricerca iniziata in un altro Stato appartenente all'Unione europea per un periodo non superiore a tre mesi - **Modulo FC**

**Nulla Osta al lavoro in casi particolari (Art. 27 Dlgs n. 286/1998)**

Richiesta di nulla osta al distacco di dirigenti o personale altamente specializzato - **Modulo D**  
 Richiesta di nulla osta per assunzione di lettori universitari di scambio o di madre lingua - **Modulo E**  
 Richiesta di nulla osta per assunzione di professori universitari destinati a svolgere in Italia un incarico accademico - **Modulo F**  
 Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato di traduttore-interprete - **Modulo G**  
 Richiesta di nulla osta per proseguimento di un rapporto di lavoro domestico in corso all'estero - **Modulo H**  
 Richiesta di nulla osta al distacco di lavoratori per finalità formative - **Modulo I**  
 Richiesta di nulla osta al distacco di lavoratori per l'adempimento di funzioni specifiche - **Modulo L**  
 Richiesta di nulla osta al distacco di lavoratori per l'effettuazione di prestazioni oggetto di contratto di appalto - **Modulo M**  
 Comunicazione di ingresso di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 27, comma 1-bis, del Testo unico - **Modello M2**  
 Richiesta di nulla osta per attività di ricerca nell'ambito di programmi di scambio o di mobilità di giovani ovvero per lavoro «alla pari» o di lavoro occasionale - **Modulo N**  
 Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato per infermieri professionali - **Modulo O**

**Nulla Osta alla Conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro subordinato o autonomo (Art. 6 Dlgs n. 286/1998)**

Richiesta di convocazione per la stipula del contratto di soggiorno per stranieri che hanno raggiunto la maggiore età o che hanno conseguito diploma di laurea o di laurea specialistica in Italia - **Modulo V2**  
 Domanda di certificazione attestante il possesso di requisiti per lavoro autonomo per stranieri che hanno raggiunto la maggiore età o che hanno conseguito diploma di laurea o di laurea specialistica in Italia - **Modulo Z2**

**Test italiano**

Richiesta di ammissione al **test di conoscenza della lingua italiana** ai fini del rilascio del permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo.

**NB:** All'elenco va aggiunto anche il **mod. C-stag** per il lavoro stagionale, che non viene riportato al momento (febbraio 2011) sulla pagina del sito internet del Min. interno per il semplice motivo che non è ancora stato emanato il decreto flussi per lavoro stagionale per l'anno 2011 e quello per il 2010 è scaduto lo scorso 31 dicembre.

Tutto il nuovo *iter* seppur tecnologicamente avanzato ruota intorno agli ormai famosi click day. In sostanza al giorno e all'ora stabiliti con decreto ministeriale tutti i datori di lavoro interessati devono attivarsi per inoltrare l'istanza. Infatti il criterio di assegnazione delle quote si basa sull'ordine cronologico di ricezione.

I datori di lavoro possono procedere all'invio direttamente oppure possono rivolgersi agli intermediari abilitati, come i patronati, le associazioni di categoria oppure i consulenti del lavoro.

**N.B.** - Deve essere tenuta distinta dall'ingresso con il decreto flussi la cd. regolarizzazione (o sanatoria). Infatti nel primo caso il cittadino straniero deve essere ancora nel proprio Paese e se qui in Italia come clandestino deve lasciare il territorio

nazionale. Infatti l'ingresso regolare è consentito previo rilascio di apposito visto d'ingresso dietro presentazione del nulla osta rilasciato dallo Sportello Unico per l'immigrazione.

Invece con la sanatoria, lo straniero privo del permesso di soggiorno, rimane in Italia poiché nei suoi confronti un datore di lavoro presenta apposita istanza e versa i contributi forfettari previsti per il periodo di occupazione irregolare.

Prima di procedere alla compilazione della modulistica presente sul portale del Ministero dell'interno necessaria per richiedere il rilascio del nulla osta allo Sportello Unico, l'utente deve registrarsi e indicare una casella di posta elettronica per poter ricevere le chiavi di accesso al sistema. Sullo stesso sito internet ministeriale si trova an-

che il software necessario per l'invio dei moduli. Rispetto ai flussi del 2007 dove la compilazione non avveniva on line, ma direttamente sul proprio PC, con i flussi 2010 è possibile inserire i dati nel modello rimanendo collegati al sito.

Una volta compilato in tutte le sue parti, il datore di lavoro deve attendere il giorno e l'ora (click day) stabiliti dal decreto flussi per effettuare l'invio.

**La capacità reddituale** - Il datore di lavoro che intende procedere all'assunzione di un cittadino straniero è tenuto ad indicare nel modello di domanda la propria capacità economica come risulta dall'ultima dichiarazione dei redditi. Questo dato consente allo Sportello Unico per l'immigrazione di poter verificare se il datore di lavoro è in grado di mantenere se stesso oltre al dipendente (e/o agli altri dipendenti che ha già in forza).

A tal proposito le uniche indicazioni ministeriali fanno riferimento solo al lavoro domestico e più in particolare alla colf. Infatti per la badante viene richiesto soltanto di esibire la certificazione medica che attesta l'effettiva necessità dell'assistenza. Per assumere la colf è necessario che il datore di lavoro posseda un reddito pari al doppio della retribuzione annua che intende corrispondere al lavoratore, al netto delle imposte, maggiorata dei contributi previdenziali.

Diversamente se l'assunzione riguarda un lavoratore subordinato (non domestico), la capacità economica sarà definita dallo Sportello Unico per l'immigrazione, tenuto conto del livello di inquadramento, delle mansioni, dell'organico aziendale già occupato, del reddito e del fatturato dichiarato dal datore di lavoro. Anche le imprese neo costituite possono presentare istanza di rilascio del nulla osta. Precisamente l'art. 30-bis, comma 8, del regolamento di attuazione prevede che le Direzioni provinciali del lavoro procedano, nel corso dell'istruttoria, a verificare l'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 e alle esigenze dell'impresa, anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili.

Non è, pertanto, escluso che una valutazione positiva in merito alla sussistenza del requisito della capacità economica possa essere formulata anche nei confronti di un'impresa in perdita.

Lo Sportello Unico per l'immigrazione, se i pareri della Questura e della Dpl sono positivi, convoca il datore di lavoro per la sottoscrizione del contratto di soggiorno e rilascia il nulla osta all'ingresso che viene inviato alla rappresentanza diplomatica o consolare

italiana presente nel Paese di residenza del lavoratore a cui lo straniero dovrà richiedere il visto d'ingresso.

E se il datore di lavoro è impossibilitato a presentarsi? Nessun problema. È prevista la possibilità di delega per il ritiro del nulla osta e la firma del contratto. In questo caso è sufficiente che si presenti il coniuge, i figli o un parente entro il 3° grado del datore di lavoro munito di delega in carta semplice nel quale devono essere riportati i motivi dell'impedimento temporaneo o le ragioni connesse allo stato di salute. In tutti gli altri casi per la delega è necessario esibire un apposito atto di procura notarile.

Si ricorda che l'assunzione di un lavoratore extracomunitario residente all'estero non è possibile se negli ultimi 12 mesi l'azienda ha effettuato licenziamenti per riduzione di personale avente la stessa qualifica di quella con cui si intende assumere il lavoratore extra-Ue. Ne consegue che la richiesta di nulla osta al lavoro può, invece, essere accolta, qualora sussista disponibilità di quota, se l'impresa intende assumere il lavoratore straniero con una qualifica differente da quella per la quale è stata effettuata la riduzione del personale (Faq Min. sol. sociale ora Min. lavoro).

Una volta che lo sticker sarà apposto sul passaporto, il cittadino extracomunitario avrà tutte le carte in regola per poter varcare regolarmente i confini dello Stato italiano e richiedere entro 8 giorni dal suo ingresso un appuntamento presso lo Sportello Unico per l'immigrazione per sottoscrivere (accompagnato dal datore di lavoro) il contratto di soggiorno e ritirare il modulo per la richiesta del rilascio del permesso di soggiorno. Quest'ultimo è contenuto nel cd. kit a banda gialla che deve essere presentato alla Questura territorialmente competente al rilascio del titolo di soggiorno tramite gli uffici postali abilitati.

L'addetto delle Poste italiane spa all'atto della presentazione dei documenti rilascerà un ricevuta che abilita lo straniero allo svolgimento dell'attività lavorativa, senza dover attendere il permesso di soggiorno che in via ordinaria viene concesso dalla Questura dopo molti mesi (circ. Min. interno n. 1/2006).

Il possesso della ricevuta attribuisce allo straniero tutti i diritti che vengono riconosciuti ai soggetti titolari del permesso di soggiorno, compresa anche la facoltà di trovare un datore di lavoro diverso da quello che ha richiesto il suo ingresso.

**Subentro di un diverso datore di lavoro** - Può accadere che dopo l'invio dell'istanza per la richiesta del nulla osta e la data del suo accoglimento si verificano situazioni che influiscono

negativamente sull'intero iter procedurale. La situazione più ricorrente è il venir meno delle esigenze che hanno indotto il datore di lavoro ad inoltrare la domanda, come ad esempio la perdita di commesse, la diminuzione dell'attività lavorativa o l'estinzione dell'azienda oppure la morte del datore di lavoro.

Queste diverse situazioni sono state analizzate dal Ministero dell'interno con la circolare 7.7.2006 prot. n. 2570 con la quale è stato stabilito che in caso di lavoro domestico, se si verifica il decesso del datore di lavoro, può subentrare un altro familiare anche per un motivo diverso da quello che originariamente stava alla base della domanda, ad esempio inizialmente si voleva una badante e poi una colf.

Invece in caso di estinzione dell'azienda può subentrare nell'istanza di rilascio del nulla osta soltanto un'azienda che rileva a tutti gli effetti la prima.

I predetti subentri devono essere comunicati allo Sportello Unico per l'immigrazione, preferibilmente con lettera raccomandata AR indicando i dati del vecchio datore di lavoro e il numero identificativo della pratica.

Al di fuori di queste due situazioni prese in esame dal Ministero dell'interno, se il datore di lavoro semplicemente rinuncia alla pratica, lo straniero perde tutte le possibilità di fare ingresso regolarmente in Italia e instaurare un rapporto di lavoro.

La situazione cambia se la rinuncia datoriale avviene dopo il rilascio del nulla osta. In questo caso il lavoratore può regolarmente fare ingresso in Italia e, dopo essersi presentato allo Sportello Unico per l'immigrazione certificando l'indisponibilità del datore di lavoro a sottoscrivere il contratto di soggiorno e quindi ad instaurare il rapporto di lavoro, presentare tramite gli uffici postali il mod. 209 per richiedere alla Questura il rilascio del permesso di soggiorno per attesa occupazione (circ. Min interno 20.8.2007). Quest'ultimo della durata di 6 mesi, consente allo straniero di rimanere legalmente sul territorio italiano, di esercitare i relativi diritti e di instaurare un rapporto di lavoro. Si ritiene che essendo il primo ingresso sono esclusi i contratti atipici come l'apprendistato, il contratto di inserimento ecc. È invece possibile avviare un'attività autonoma sempre che sussistano i requisiti previsti dalla normativa italiana.

Si coglie l'occasione per evidenziare che il datore di lavoro che assume lo straniero titolare del permesso di soggiorno per attesa occupazione non è tenuto a compilare e inviare allo Sportello Unico per l'immigrazione il mod. Q poiché questo titolo di soggiorno è assimilabile a quelli (studio, tirocinio formativo, famiglia, asilo ecc.) che pur non essendo per lavoro abilitano comunque il cittadino extracomunitario all'esercizio di un'attività lavorativa.

## L'instaurazione del rapporto di lavoro

Una volta ottenuto il permesso di soggiorno (o più semplicemente la ricevuta postale della sua richiesta) il datore di lavoro instaura il rapporto di lavoro come se si trattasse di qualsiasi altro soggetto italiano o comunitario, inoltrando la consueta comunicazione al Centro per l'impiego per via telematica.

Si evidenzia che in caso di primo ingresso può essere instaurato unicamente un rapporto di lavoro subordinato generico, esclusi però quelli atipici come l'apprendistato, il contratto di inserimento, il lavoro a chiamata ecc.

La comunicazione di assunzione dello straniero deve essere effettuata entro 48 ore dalla data della firma del contratto di soggiorno al Centro per l'impiego. L'obbligo è previsto dalla circolare congiunta Ministero interno-lavoro n. 18/2011 che, nel fare esplicito riferimento alle precedenti indicazioni già fornite nel 2010 per gli ingressi per lavoro stagionale con la circolare n. 3965/2010, estende anche agli ingressi per lavoro subordinato tradizionale e per quello domestico le regole fissate in quell'occasione con l'obiettivo di contrastare il lavoro nero. Infatti era prassi comune mantenere irregolarmente il lavoratore straniero anche se questo era in possesso della ricevuta postale di presentazione del mod. 209.

Sul punto anche l'Inps era intervenuto (messaggio Inps 15.4.2008 n. 8737) precisando che il rapporto di lavoro con un cittadino straniero al suo primo ingresso in Italia con il decreto flussi deve essere instaurato entro sei mesi decorrenti dal rilascio del nulla osta da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione al datore di lavoro.

Non va dimenticata poi la disposizione contenuta nell'art. 7 del Tu immigrazione secondo cui il datore di lavoro deve ricordarsi di effettuare alla Questura (o al sindaco) la denuncia di ospitalità, se oltre ad occupare lo straniero offre anche ospitalità nella propria abitazione oppure fornisce un alloggio di proprietà. La violazione è punita con la sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro.

**Le variazioni e le cessazioni** - Vale quanto detto sopra per le variazioni o le cessazioni del rapporto di lavoro instaurato con un cittadino straniero già regolarmente soggiornante in Italia.

**Cambio casa** - E se durante il rapporto di lavoro il cittadino extracomunitario cambia alloggio? In questo caso il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione allo Sportello Unico per l'immigrazione dato che nel contratto di soggiorno dichiara che lo straniero dimora in un alloggio che rispetta i requisiti previsti dalla legge regionale in materia di edilizia residenziale pubblica?

## Extraue in Italia con visto d'ingresso per lavoro

Entro 8 giorni

Sottoscrive il contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico per l'immigrazione

Invia tramite gli uffici postali il mod. 209 per la richiesta alla Questura del rilascio del permesso di soggiorno

Entro 48 ore

Il datore di lavoro procede all'assunzione e ne dà comunicazione al Centro per l'impiego

Queste variazioni come quelle indicate sopra non incidono sulla legittimità del rapporto di lavoro che continua regolarmente. In ogni caso il lavoratore è tenuto a darne comunicazione entro 15 giorni alla Questura così come previsto dall'art. 6 del Tu immigrazione. Si ritiene inoltre corretto informare tempestivamente il datore di lavoro del nuovo alloggio in cui si è trasferito, dato che è quest'ultimo che è tenuto a rendere la dichiarazione di responsabilità all'interno del contratto di soggiorno.

In sede di rinnovo del permesso di soggiorno con il Kit a banda gialla si dovrà inserire anche l'autocertificazione prevista dall'art. 13 del Dpr n. 394/1999 che attesta che il nuovo alloggio occupato dallo straniero rispetta tutti i parametri previsti dalla legge regionale in materia di edilizia residenziale pubblica.

**L'assunzione dei minori stranieri** - È possibile assumere un minore straniero che si trova ancora all'estero usufruendo dei flussi d'ingresso? La risposta è positiva anche se è necessario che vengano rispettate le disposizioni contenute nella legge n. 977/1967 e che il minore soddisfi i requisiti

anagrafici e scolastici come previsto dal legislatore per i cittadini italiani.

Più precisamente la legge n. 296/2006 ha innalzato a 10 anni l'obbligo scolastico e a 16 anni il limite minimo di età per poter accedere al lavoro. Per la verifica di quest'ultimo è sufficiente osservare i dati anagrafici indicati sul passaporto o altro documento equipollente. Per l'assolvimento dell'obbligo scolastico è invece necessario che il minore richieda il rilascio del certificato di frequenza scolastica al locale istituto d'istruzione attestante la regolarità del percorso scolastico frequentato, che dovrà essere convalidato dalla Rappresentanza diplomatica o consolare italiana presente nel Paese di provenienza.

La perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno per il lavoratore extracomunitario e per i suoi familiari legalmente soggiornanti. Infatti lo straniero ha diritto di rimanere sul territorio italiano per cercare un nuovo datore di lavoro oppure avviare un'attività autonoma per il residuo periodo di validità del permesso di soggiorno ed in ogni caso per un periodo non inferiore a sei mesi (art. 22 Tu immigrazione).

### L'ingresso senza flussi

Non tutti gli ingressi per motivi di lavoro necessitano dei flussi di ingresso. Il legislatore (art. 27 Dlgs n. 286/1998) ha infatti previsto alcuni casi molto particolari dove l'ingresso è consentito a prescindere dal decreto flussi. Resta fermo che rimane l'obbligo di richiedere il nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione ed il relativo visto d'ingresso alle Rappresentanze diplomatiche e consolari italiane prima di far entrare lo straniero in Italia.

Sul punto la legge n. 94/2009, introducendo all'art. 27 i commi 1-*ter* e 1-*quater*, ha voluto semplificare ulteriormente la procedura prevedendo che la richiesta di nulla osta al lavoro venga sostituita con una semplice comunicazione da inviare telematicamente allo Sportello Unico per l'immigrazione con la proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato, in caso di: dirigenti o personale altamente specializzato (art. 27, comma 1, lett. a); professori universitari destinati a svolgere in Italia un incarico accademico (art. 27, comma 1, lett. c); lavoratori alle dipendenze di soggetti operanti nel territorio italiano, che siano stati ammessi temporaneamente a domanda del datore di lavoro, per adempiere funzioni o compiti specifici (art. 27, comma 1, lett. g).

Le aziende che vogliono fruire della procedura semplificata sono tenute a sottoscrivere un apposito protocollo d'intesa con il Ministero dell'interno con il quale viene garantita la capacità economica e l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di categoria.

Lo Sportello Unico per l'immigrazione richiede alla Questura di verificare se sussistono motivi ostativi all'ingresso. Se l'esito della verifica è negativo il Questore invia il nulla osta all'ingresso alla Rappresentanza diplomatica o consolare italiana presente nel Paese di residenza del cittadino straniero ai fini del rilascio del visto d'ingresso, utile per poter entrare regolarmente in Italia, sottoscrivere il contratto di soggiorno e richiedere il rilascio del permesso di soggiorno.

Già in passato il legislatore aveva introdotto modalità più semplici per l'ingresso di lavoratori al di fuori dei flussi. In particolare con il Dl n. 10/2007 introducendo all'art. 27 del Tu il comma 1-*bis*, aveva previsto l'esenzione dalla richiesta di nulla osta per i lavoratori extracomunitari, dipendenti da datori di lavoro residenti o aventi sede in un altro Stato membro nell'Unione europea, che devono essere trasferiti in Italia temporaneamente al fine di effettuare determinate prestazioni oggetto di un contratto di appalto (lett. i, dell'art. 27). Anche per questi il nulla osta è sostituito da una semplice comunicazione ai fini del rilascio del permesso di soggiorno, contenente il contratto in base al quale la prestazione di servizi ha luogo, i nominativi dei lavoratori da distaccare e la regolarità della loro situazione in merito a condizioni di residenza e di lavoro nello Stato membro in cui ha sede il datore di lavoro.

Vediamo di seguito le singole fattispecie.

#### **A - Dirigenti o personale altamente specializzato di società straniere**

L'art. 27, comma 1, lett. a) del Tu immigrazione fa riferimento a dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia o di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale nel territorio di uno Stato membro dell'Organizzazione Mondiale del Commercio, o dirigenti di società italiane o di altro Stato dell'Unione europea con sede principale in Italia.

Deve quindi trattarsi di personale altamente specializzato, occupato da almeno sei mesi nell'ambito dello stesso settore prima della data del trasferimento temporaneo. Secondo l'art. 40 del regolamento di attuazione per personale altamente qualificato si deve intendere quello in possesso di conoscenze particolari che, secondo il Ccnl applicato dall'azienda distaccataria, qualificano l'attività come altamente specialistica.

Non tutte le aziende possono fruire dell'art. 27, lett. a) del Dlgs n. 286/1998. Infatti la disposizione si rivolge solo a società aventi sedi o filiali in Italia oppure aventi uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale nel territorio di uno Stato membro dell'Organizzazione Mondiale del Commercio, o dirigenti di società italiane o di altro Stato dell'Unione europea con sede principale in Italia. Ciò significa che la società all'estero presso la quale il lavoratore è occupato e la società italiana devono far parte dello stesso gruppo societario. Non è sufficiente che le predette società siano legate da rapporti commerciali (ad esempio la società italiana è l'unica che vende prodotti o servizi della società estera in Italia).

Il trasferimento temporaneo, di durata legata all'effettiva esigenza dell'azienda, non può superare, incluse le eventuali proroghe, la durata complessiva di cinque anni. Al termine del trasferimento temporaneo è, comunque, possibile l'assunzione a tempo determinato o indeterminato presso l'impresa distaccataria.

L'art. 40, comma 22 del Dpr n. 394/1999 prevede che il dirigente o il personale altamente qualificato possa fare ingresso in Italia senza flussi anche per effettuare prestazioni di lavoro autonomo. In questo caso il lavoratore straniero dovrà presentare la domanda per ottenere il visto di ingresso direttamente alla rappresentanza diplomatica o consolare allegando alla domanda la certificazione, rilasciata dalla Dpl del luogo in cui il contratto verrà eseguito, attestante che il contratto d'opera o il programma negoziale non configurano un rapporto di lavoro subordinato. Dovrà, pertanto, essere sottoposto all'esame della Dpl l'eventuale contratto di prestazione d'opera, di consulenza o di altro genere (ad esempio collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto) che si andrà a stipulare.

#### **B - Lettori universitari di scambio o di madre lingua**

L'art. 27, lett. b) si riferisce invece ai lettori universitari di scambio o di madre lingua che devono

essere assunti presso le Università o gli Istituti di istruzione superiore e di ricerca. In questo caso l'Università dovrà, anche, attestare che lo straniero sia in possesso dei requisiti professionali necessari per l'espletamento delle relative attività.

La domanda di nulla osta deve essere inoltrata telematicamente allo Sportello Unico per immigrazione dall'università o dall'istituto di ricerca.

Come abbiamo visto sopra per i dirigenti, anche i lettori universitari possono fare ingresso per lavoro autonomo, sempre al di fuori dei flussi d'ingresso.

### **C - Professori universitari**

La lettera c) dell'art. 27 si riferisce ai professori universitari destinati a svolgere in Italia un incarico accademico o un'attività retribuita di ricerca presso università, istituti di istruzione e di ricerca operanti in Italia.

Tali enti dovranno, anche, attestare che lo straniero sia in possesso dei requisiti professionali necessari per l'espletamento delle relative attività.

Vale quanto detto sopra per gli ingressi per lavoro autonomo.

### **D - Traduttori e interpreti**

L'ingresso previsto dall'art. 27 lett. d) riguarda i lavoratori stranieri che vengono in Italia e sono in possesso di uno specifico titolo professionale che li abilita allo svolgimento dell'attività di traduttore o di interprete.

Un'azienda quindi non può avvalersi di questa disposizione del Tu immigrazione per evitare i flussi d'ingresso nel caso in cui intenda assumere un cittadino ad esempio di nazionalità russa per il solo motivo che nelle trattative commerciali ha la necessità di tradurre il russo.

In caso di assunzione in qualità di lavoratore subordinato la richiesta deve essere effettuata dal datore di lavoro attraverso l'apposita procedura informatica disponibile sul sito del Ministero dell'interno.

Dovrà essere prodotto il titolo di studio o attestato professionale di traduttore o interprete, specifico per le lingue richieste, rilasciato da una scuola statale o da ente pubblico o istituto paritario, secondo la legislazione vigente nello Stato del rilascio, debitamente vistato, previa verifica della legittimazione dell'organo straniero al rilascio dei predetti documenti da parte dell'Ambasciata o Consolato competente.

Anche in questo caso è possibile l'ingresso per lavoro autonomo.

### **E - Collaboratori familiari in casi specifici**

Tra gli ingressi fuori dalle quote devono farsi rientrare anche quelli che riguardano i collaboratori familiari aventi regolarmente in corso all'estero, da almeno un anno, rapporti di lavoro domestico a tempo pieno con cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea residenti all'estero, che si trasferiscono in Italia (art. 27 lett. e).

L'ingresso fuori quota quindi è ammesso per la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico in Italia.

Questa fattispecie non trova applicazione nel caso in cui si voglia assumere un cittadino straniero come colf o badante, dato che in questo caso passa necessariamente attraverso i flussi d'ingresso.

La lettera E fa infatti riferimento a diplomatici, politici o imprenditori che operano all'estero e che hanno un proprio personale domestico.

La domanda di nulla osta al lavoro deve essere inviata dal datore di lavoro allo Sportello Unico attraverso l'apposita procedura informatica disponibile sul sito del Ministero dell'interno.

Deve essere acquisito il contratto di lavoro stipulato all'estero, autenticato dalla rappresentanza diplomatica o consolare. L'autorizzazione non può essere rilasciata a favore dei collaboratori familiari di cittadini stranieri non appartenenti ad uno Stato membro dell'Unione europea.

### **F - Formazione professionale**

Gli ingressi previsti dall'art. 27 lett. f) riguardano i soggetti che intendono soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgendo contemporaneamente periodi di addestramento presso datori di lavoro italiani ed effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato.

Non è necessario essere in possesso del nulla osta se l'attività svolta rientra nell'ambito del rapporto di tirocinio funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale (art. 40, comma 9 Dpr n. 394/1999). In questo caso però il visto d'ingresso viene rilasciato previa richiesta del soggetto interessato (tra quelli previsti dal Dm n. 142/1998) e nei limiti delle quote previste ogni anno dal Ministero del lavoro (5.000 nel 2010 in base al Dm 6.7.2010).

**N.B.** - Lo stesso Dm 6.7.2010 ha fissato in 5.000 unità anche il numero degli stranieri che possono fare ingresso per frequentare corsi di formazione professionale finalizzati

al riconoscimento di una qualifica o alla certificazione delle competenze acquisite di durata non superiore a 24 mesi, organizzati da enti di formazione accreditati (art. 44-*bis*, comma 5, Dpr n. 394/1999).

Alla richiesta deve essere allegato il progetto formativo vistato dalla Regione. Diversamente se l'attività di addestramento avviene sulla base di un trasferimento temporaneo o di distacco assunto dall'organizzazione dalla quale dipendono, è necessario richiedere il rilascio del nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione. Alla richiesta va allegato un progetto formativo contenente l'indicazione della durata dell'addestramento approvato dalla Regione.

#### **G - Lavoratori dipendenti di organizzazioni e imprese che operano sul territorio italiano per funzioni e compiti specifici**

Si tratta di lavoratori specializzati dipendenti di organizzazioni o imprese italiane o straniere operanti in Italia con proprie sedi, rappresentanze o filiali, chiamati ad adempiere funzioni o compiti specifici per un periodo limitato (art. 27 lett. *g*). Le prestazioni qualificate di lavoro subordinato sono quelle riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari, per i quali occorre un'esperienza specifica.

Una volta terminato il lavoro, lo straniero è tenuto a lasciare l'Italia.

L'impresa estera deve garantire lo stesso trattamento minimo retributivo previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato ai lavoratori italiani o comunitari nell'unità operativa dell'impresa distaccataria, nonché, in assenza di Convenzioni di sicurezza sociale, il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti dall'ordinamento italiano.

In presenza di tali Convenzioni, invece, il datore di lavoro è esonerato dal versamento dei contributi in Italia (dovrà, però, attraverso apposita documentazione da presentare all'Inps, attestare la situazione di distacco).

I Paesi attualmente convenzionati con l'Italia sono: Argentina, Australia, Brasile, Canada e Québec, Capoverde, Israele, Jersey e Isole del Canale, ex Jugoslavia, Principato di Monaco, Stato Città del Vaticano, Slovenia, Svizzera, Tunisia, Uruguay, Usa e Venezuela.

#### **H - Lavoratori marittimi**

La lett. *h*) dell'art. 27 prevede che possano entrare in Italia senza flussi d'ingresso anche i lavoratori marittimi componenti l'equipaggio delle navi con bandiera italiana e dipendenti da società straniere appaltatrici dell'armatore, chiamati all'imbarco su navi italiane da crociera.

Per gli stranieri dipendenti da società estere destinati all'imbarco su navi italiane da crociera per lo svolgimento di servizi complementari, si osservano le specifiche disposizioni di legge che disciplinano la materia e non è necessario il nulla osta al lavoro.

I visti d'ingresso sono rilasciati dalle Rappresentanze diplomatiche o consolari italiane entro termini abbreviati e con procedure semplificate definite con le istruzioni del Ministero degli affari esteri (per la documentazione necessaria è possibile consultare il database visti sul sito del Ministero degli esteri). Tali visti consentono la permanenza a bordo della nave anche quando la stessa naviga nelle acque territoriali o staziona in un porto nazionale.

In caso di sbarco, si osservano le disposizioni in vigore per il rilascio del permesso di soggiorno.

#### **I - Lavoratori dipendenti di persone fisiche o giuridiche straniere con appalti in Italia**

Prescinde dalle quote anche l'ingresso dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro residenti o aventi sede all'estero, provvisoriamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche italiane o straniere residenti in Italia ed ivi operanti, per l'effettuazione di lavori oggetto di relativo contratto di appalto stipulato tra il datore di lavoro residente (o avente sede) all'estero e la persona o organizzazione residente (o avente sede) in Italia (art. 27 lett. *i*).

Il nulla osta al lavoro è, come abbiamo visto sopra, sostituito da una semplice comunicazione con la quale si informa lo Sportello Unico, del contratto di distacco e dei nominativi dei lavoratori.

Il permesso di soggiorno è rilasciato per il tempo strettamente necessario alla prestazione del servizio (massimo due anni). Al termine il lavoratore è tenuto a lasciare l'Italia.

Il datore di lavoro operante all'estero deve garantire ai propri dipendenti in trasferta sul territorio italiano lo stesso trattamento minimo retributivo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria applicato ai lavoratori italiani, nonché, in assenza di Convenzioni di sicurezza sociale, il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In presenza di tali Convenzioni, invece, il datore di lavoro è esonerato dal versamento dei contributi in Italia (dovrà, però, attraverso apposita documentazione da presentare all'Inps, attestare la situazione di distacco).

I Paesi attualmente convenzionati con l'Italia sono: Argentina, Australia, Brasile, Canada e Québec, Capoverde, Israele, Jersey e Isole del Canale, ex Jugoslavia, Principato di Monaco, Stato Città del Vaticano, Slovenia, Svizzera, Tunisia, Uruguay, Usa e Venezuela.

I casi particolari previsti dall'art. 27 Tu immigrazione

- Lavoratori occupati presso circhi o spettacoli viaggianti all'estero  
 - Personale artistico e tecnico per spettacoli lirici, teatrali, concertistici o di balletto  
 - Ballerini, artisti e musicisti da impiegare presso locali di intrattenimento  
 - Artisti da impiegare presso enti musicali teatrali o cinematografici o imprese radiofoniche o televisive, nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche (art. 27 lett. l, m, n e o).

Il nulla osta al lavoro deve essere richiesto dal datore di lavoro al Ministero del lavoro e della previdenza sociale utilizzando l'apposita modulistica predisposta dall'Ufficio per il collocamento nazionale dei lavoratori dello spettacolo - Direzione Generale del Mercato del Lavoro - Divisione II, allegando la documentazione elencata nella modulistica stessa.

Il nulla osta è concesso per un periodo iniziale non superiore a dodici mesi (salvo proroga).

Per gli artisti da impiegare presso locali notturni o presso circhi e spettacoli viaggianti, il rilascio del visto di ingresso è, altresì, subordinato alla certificazione sanitaria, rilasciata da istituzioni sanitarie pubbliche locali, attestante l'assenza di malattie infettive e contagiose.

In caso di lavoro artistico autonomo le Rappresentanze diplomatico-consolari rilasciano i visti di ingresso al di fuori delle quote solo per ingressi di breve durata (inferiori a 90 giorni) e con il vincolo di svolgere attività per un produttore o committente diverso da quello per il quale il visto è stato rilasciato.

Lavoratori sportivi professionisti destinati a svolgere qualsiasi tipo di attività sportiva professionistica presso società sportive italiane (art. 27 lett. p).

Il nulla osta al lavoro è, in tal caso, sostituito dalla dichiarazione nominativa di assenso del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (Coni).

Le società sportive che vogliono far entrare in Italia e assumere atleti extraue devono inviare una proposta di contratto di soggiorno e una specifica richiesta di dichiarazione nominativa di assenso per lavoro subordinato/sport alla Federazione sportiva Nazionale di riferimento, attraverso la compilazione dell'apposito modello SP scaricabile dal sito del Coni.

Una comunicazione va inviata anche alla questura, che dovrà rilasciare il relativo nulla osta.

La dichiarazione di assenso del Coni è necessaria anche quando si tratta di prestazioni di lavoro autonomo. La Federazione Sportiva, dopo aver accertato che la società ha tutti i requisiti per tesserare l'atleta straniero, trasmette telematicamente la proposta di contratto di soggiorno e la richiesta nominativa al Coni.

Questo, verificata la disponibilità di quote (ogni anno viene fissato con decreto flussi *ad hoc* un tetto massimo di ingressi per sportivi extraue) e acquisito il nulla osta dalla questura, invia il suo assenso alla Sportello Unico per l'Immigrazione della provincia ove ha sede la società che ha presentato al richiesta.

Per maggiori informazioni sulla procedura è possibile consultare la circolare del Coni del 19 giugno 2006.

Giornalisti corrispondenti ufficialmente accreditati in Italia e dipendenti regolarmente retribuiti da organi di stampa quotidiani o periodici, o da emittenti radiofoniche o televisive straniere (art. 27 lett. q).

Non è richiesto il nulla osta al lavoro. Il visto di ingresso va richiesto direttamente alla Rappresentanza diplomatico-consolare.

Stranieri che, secondo le norme di accordi internazionali in vigore per l'Italia, devono svolgere in Italia attività di ricerca o un lavoro occasionale nell'ambito di programmi di scambi di giovani o di mobilità di giovani o sono persone collocate «alla pari» (art. 27 lett. r).

Il nulla osta al lavoro è rilasciato nell'ambito, anche numerico, degli accordi internazionali in vigore, per un periodo non superiore ad un anno, salvo diversa indicazione degli accordi medesimi.

Se si tratta di persone collocate «alla pari» al di fuori di programmi di scambio o di mobilità di giovani, il nulla osta al lavoro non può avere durata superiore a tre mesi. Il nulla osta va richiesto allo Sportello Unico, attraverso la compilazione del modello N. La richiesta va presentata:

- da un'Azienda o Ente, in caso di assunzione di lavoratori per lo svolgimento in Italia di attività di ricerca o di lavoro occasionale nell'ambito di programmi di scambio;
- da una persona fisica italiana o straniera regolarmente soggiornante non esercente attività imprenditoriale in caso di svolgimento di attività di lavoro «alla pari». In tal caso, secondo quanto stabilito dall'Accordo del Consiglio

	<p>d'Europa sul collocamento alla pari del 24.11.1969, le parti devono concordare per iscritto, preferibilmente prima che l'au pair lasci il proprio Paese, i reciproci diritti e doveri. Copia di tale contratto (vedi il testo del modello in inglese o francese) dovrà essere prodotta, su richiesta, allo Sportello Unico, che ne valuterà la regolarità ai fini del rilascio del nulla-osta.</p>
<p>Infermieri assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private (art. 27 lett. <i>r-bis</i>).</p>	<p>Deve trattarsi di infermieri dotati dello specifico titolo riconosciuto dal Ministero della salute. La procedura di riconoscimento del titolo (analiticamente descritta nella circolare 12 aprile 2000 del Ministero della salute) deve essere attivata dallo stesso datore di lavoro interessato all'assunzione dall'estero o dal diretto interessato nel caso abbia già un regolare soggiorno in Italia. Al fine del riconoscimento viene valutato non solo il diploma posseduto, ma anche il <i>curriculum</i> di studi, in quanto oltre al titolo dovrà essere tradotto e legalizzato presso la competente rappresentanza diplomatica o consolare italiana anche l'intero programma di studi, con indicazione del monte-ore di ciascuna materia, per ogni anno di corso. Ottenuto il riconoscimento del titolo, il percorso si conclude con l'iscrizione all'Albo professionale, previa verifica, a cura del competente ordine professionale, della conoscenza della lingua italiana e delle speciali disposizioni che regolano l'esercizio professionale in Italia. Il nulla osta lavoro va richiesto allo Sportello Unico sull'immigrazione, attraverso l'apposita procedura informatica disponibile sul sito del Ministero dell'interno. Soggetti legittimati all'assunzione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le strutture sanitarie sia pubbliche che private;</li> <li>- le agenzie di somministrazione di lavoro;</li> <li>- le società cooperative, qualora gestiscano direttamente l'intera struttura sanitaria, o un reparto o un servizio della medesima.</li> </ul>

**NB:** Per i lavoratori dipendenti di rappresentanze diplomatiche o enti di diritto internazionali aventi sede in Italia non è necessario il rilascio di nulla osta al lavoro. Il visto di ingresso va richiesto direttamente alla Rappresentanza diplomatico-consolare. Rientrano tra le ipotesi di ingresso al di fuori delle quote anche i docenti di scuole e università straniere operanti in Italia, di cui alla legge n. 103/2002

## Ricongiungimento familiare

Merita di essere trattato brevemente anche il ricongiungimento familiare dato che allo straniero viene rilasciato dalla Questura un apposito permesso di soggiorno che consente di svolgere l'attività lavorativa, sia di natura autonoma che subordinata.

Soggetti che possono richiedere il ricongiungimento di un familiare che si trova ancora all'estero sono quelli titolari del permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo (ex carta di soggiorno) o di un permesso di soggiorno con durata però non inferiore a un anno rilasciato per lavoro subordinato, autonomo, per asilo, per studio, motivi religiosi, motivi familiari e per protezione sussidiaria.

Non tutti i familiari però possono essere ricongiunti. L'art. 29 del Tu immigrazione prevede espressamente che è possibile inoltrare apposita istanza per:

- coniuge maggiorenne non legalmente separato;
- figli minori non coniugati (anche del coniuge o nati fuori del matrimonio), a condizione che l'altro genitore, qualora esistente, abbia dato il suo consenso;
- figli maggiorenni a carico, qualora per ragioni oggettive non possano provvedere alle proprie indispensabili esigenze di vita in ragione del loro stato di salute che comporti invalidità totale;
- genitori a carico, qualora non abbiano altri figli nel Paese di origine o di provenienza, ovvero genitori ultrasessantacinquenni, qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per gravi documentati motivi di salute.

Per richiedere il nulla osta al ricongiungimento il soggetto interessato deve inoltrare per via telematica il mod. S. Lo Sportello Unico competente una volta ricevuta la domanda provvederà a convocare il richiedente, mediante apposito appuntamento per la presentazione e vidimazione della documentazione relativa alla disponibilità di alloggio e di reddito minimo necessari.

Se il richiedente è ospite, deve allegare dichiarazione redatta dal titolare dell'appartamento su mod. «T2», attestante il consenso ad ospitare anche i ricongiunti.

In caso di ricongiungimento a favore di un solo minore di anni 14, il certificato comunale per l'alloggio può essere sostituito: da una dichiarazione di ospitalità del titolare dell'appartamento su mod. «S1» (originale e fotocopia) oppure da copia del contratto di locazione/comodato/proprietà di durata non inferiore a sei mesi a decorrere dalla data di presentazione della domanda (duplice copia).

Tra i requisiti richiesti, oltre a disporre di un alloggio idoneo (condizione attestata con il certificato rilasciato dal Comune oppure dall'Asl) è necessario avere un reddito annuo derivante da fonti lecite non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale aumentato della metà dell'importo per ogni familiare che si deve ricongiungere. Per il ricongiungimento di due o più figli di età inferiore a 14 anni o di due o più familiari dei titolari dello *status* di protezione sussidiaria sarà necessaria un reddito non inferiore al doppio dell'assegno sociale annuo.

Ai fini della determinazione del reddito del richiedente il ricongiungimento familiare, è necessario tenere conto anche dei familiari precedentemente ricongiunti e a carico dello stesso. Secondo le norme in vigore (art. 29, comma 3, lett. *b* del Testo unico) nella determinazione del reddito si deve considerare anche il reddito annuo complessivo dei familiari conviventi con il richiedente.

Qualora il richiedente non sia in possesso di un reddito personale, lo stesso potrà essere dimostrato anche presentando idonea documentazione relativa ai redditi posseduti dai familiari conviventi. Nel caso di richiesta di nulla osta al ricongiungimento per figli maggiorenni affetti da invalidità totale, la condizione di «a carico» viene valutata dalla rappresentanza diplomatica italiana nel Paese di origine o di provenienza, dopo aver accertato i motivi di salute che determinano l'incapacità al lavoro dei figli stessi. Analogamente, nel caso di richiesta di nulla osta al ricongiungimento per genitori ultrasessantacinquenni, qualora gli altri figli, residenti nel Paese di origine, siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati gravi motivi di salute, la condizione di «a carico» viene valutata dalla rappresentanza diplomatica italiana dopo aver accertato lo stato di salute dei figli in questione. Per i genitori ultrasessantacinquenni, inoltre, sarà richiesta un'assicurazione sanitaria obbligatoria o altro titolo idoneo a garantire la copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale ovvero l'iscrizione al Servizio sanitario nazionale (vedi anche circolare 737 del 17 febbraio 2009).

Il familiare di cui si chiede il ricongiungimento dovrà invece presentare all'autorità consolare italiana con sede nel Paese dove vive la documentazione comprovante il rapporto di parentela, la minore età o lo stato di salute.

Verificata la sussistenza dei suddetti requisiti, entro 180 giorni dalla ricezione dell'istanza, lo Sportello Unico rilascia il nulla osta, ovvero il provvedimento di diniego, dandone comunicazione all'autorità consolare.

Entro 8 giorni dall'ingresso in Italia il familiare si deve recare presso lo Sportello Unico, che ha rilasciato il nulla osta, che compila e gli consegna il modulo di richiesta del permesso di soggiorno, altrimenti è considerato irregolarmente presente sul territorio nazionale.

Come ricordato sopra, il permesso di soggiorno per motivi familiari gli consentirà di svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, di iscriversi a corsi scolastici e di accedere al Ssn.

**Familiari al seguito** - Per favorire la coesione e l'unità familiare, qualora lo straniero sia titolare di visto di ingresso per lavoro subordinato, collegato a contratto di durata non inferiore a un anno, per lavoro autonomo non occasionale, ovvero per studio o per motivi religiosi, è consentito l'ingresso al seguito degli stessi familiari con i quali è possibile attuare il ricongiungimento.

Per i familiari al seguito, si applica la medesima procedura prevista per il ricongiungimento ed è necessaria la stessa documentazione.

Ai fini della richiesta del nulla osta (modello T) è possibile avvalersi di un procuratore speciale.

## Le conversioni del permesso di soggiorno

Alcuni permessi di soggiorno possono essere utilizzati anche per attività differenti da quelle relative al titolo di soggiorno posseduto senza necessità di trasformare immediatamente il permesso stesso. In particolare, i permessi di soggiorno rilasciati per famiglia, lavoro autonomo, asilo, motivi umanitari, integrazione minori possono essere utilizzati anche per svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma previa acquisizione, in caso di quest'ultima, dei titoli abilitativi o autorizzatori eventualmente prescritti.

Medesimo discorso vale per il permesso di soggiorno per lavoro subordinato che consente di svolgere durante tutto il periodo della sua validità anche un'attività autonoma.

Alla scadenza del permesso di soggiorno, questo verrà rinnovato per l'attività effettivamente svolta. Non deve invece essere necessariamente convertito alla scadenza il permesso di soggiorno rilascia-

to per motivi familiari, anche qualora lo straniero svolga attività lavorativa autonoma o subordinata.  
**Il soggiorno per studio** - Merita essere evidenziata la conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio poiché presenta delle particolarità che è bene non dimenticare. Infatti l'art. 14 del regolamento di attuazione prevede due distinte situazioni. La prima regolamentata dal comma 5 del predetto articolo consente la conversione al di fuori dei flussi d'ingresso allo straniero titolare di un permesso di soggiorno per motivi di studio nel caso in cui raggiunga la maggiore età oppure quando ha conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica a seguito della frequenza dei relativi corsi di studio nel nostro Paese. In questo caso deve essere utilizzato il modello V2 per il lavoro subordinato e il modello Z2 per l'attività autonoma.

**La conversione del permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro avviene solo se si è assunti con un contratto a tempo indeterminato?**

No, la conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro è possibile anche se si è assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato, purché a tempo pieno o comunque per prestazioni lavorative superiori alle 20 ore settimanali (Faq Min. sol. soc. ora Min. lavoro).

L'altra situazione invece passa attraverso il decreto flussi e ha luogo quando lo straniero prima della scadenza del permesso di soggiorno per motivi di studio chiede la conversione dello stesso in permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato (in questo caso è necessario stipulare il contratto di soggiorno) con il mod. VA o lavoro autonomo con il modello Z. La conversione del permesso attraverso i flussi può essere richiesta anche dagli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione ovvero svolgere tirocini formativi in Italia. In tali casi la conversione è possibile soltanto dopo la conclusione del relativo corso di formazione frequentato o del tirocinio svolto.

## Rapporto irregolare con il clandestino e sanzioni

Occupare irregolarmente lavoratori stranieri clandestini può costare caro. Infatti il datore di lavoro che viola le disposizioni di legge viene punito non solo con sanzioni amministrative, ma anche di natura penale.

Il regime sanzionatorio scatta sia quando vengono occupati stranieri extracomunitari privi del permesso di soggiorno (quindi clandestini) sia quando l'impiego riguarda lavoratori con un permesso di soggiorno scaduto e non rinnovato nei termini, revocato o annullato. Stesso discorso vale anche nel caso in cui venga occupato un lavoratore titolare di un permesso di soggiorno che non consente di svolgere alcuna attività lavorativa. Si pensi al permesso per motivi religiosi, a quello per cure mediche oppure per giustizia.

La sanzione penale è prevista dall'art. 22, comma 12 del Tu immigrazione che punisce il datore di lavoro che occupa un clandestino con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Alle sanzioni penali si aggiunge anche la maxisanzione per il lavoro nero che punisce i lavoratori subordinati nei confronti dei quali non è stata effettuata la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro con le comunicazioni obbligatorie. Il Collegato lavoro (legge n. 183/2010) ha infatti modificato il testo originario della legge n. 73/2002 che puniva inizialmente il datore di lavoro per i lavoratori che non risultavano dalle scritture obbligatorie.

Invece il Ministero del lavoro, con la circolare n. 2/2002, ha escluso la possibilità di applicare al datore di lavoro anche le sanzioni previste per l'omissione degli adempimenti obbligatori che necessariamente presuppongono il possesso di un regolare permesso di soggiorno, nel rispetto dei principi di inesigibilità, specialità e assorbimento della fattispecie minore in quella penale.

Ma se durante un'ispezione viene accertata la presenza in azienda di lavoratori extracomunitari privi del regolare permesso di soggiorno, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione ed a versare i contributi previdenziali all'Inps oltre a pagare le sanzioni previste dall'art. 22, comma 12, del Tu sull'immigrazione?

Secondo la Corte di Cassazione (sent. n. 7380/2010) anche se la disciplina del permesso di soggiorno ha come finalità principale quella di tutelare lo straniero, una sua violazione influisce anche sulle norme poste a tutela del prestatore di lavoro e contenute nell'art. 2126 c.c. Ciò comporta che se il contratto viene dichiarato nullo, il cittadino straniero clandestino ha comunque diritto alla retribuzione e al conseguente versamento nei suoi confronti dei contributi all'Istituto previdenziale.

### Le principali sanzioni in caso di impiego irregolare di clandestini

Violazione	Sanzione	Norma
Occupare lavoratori stranieri privi di un permesso di soggiorno idoneo o con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato	Reclusione da 6 mesi a 3 anni e multa di euro 5.000 per ogni lavoratore impiegato	Art. 22, comma 12 Dlgs n. 286/1998
Favorire la permanenza dello straniero al fine di trarre un ingiusto profitto dalla sua condizione di illegalità	Reclusione fino a 4 anni e multa fino a euro 15.493,00	Art. 12, comma 5, Dlgs n. 286/1998
Non comunicare allo Sportello Unico per l'immigrazione le variazioni del rapporto di lavoro attinenti l'inizio, la cessazione od il trasferimento di sede	Sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro	Art. 22, comma 7, Dlgs n. 286/1998
Non comunicare all'autorità di pubblica sicurezza l'alloggio fornito ad un cittadino straniero	Sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro	Art. 7, comma 1, Dlgs n. 286/1998
Impiegare lavoratori per i quali è stata omessa la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego	Sanzione amministrativa da 1.500 a 12.000 euro (cd. massima sanzione) + 150 euro al giorno per ogni lavoratore	Art. 3, legge n. 73/2002 (*)
Mancata consegna del prospetto paga con la retribuzione	Sanzione amministrativa da 125 a 770 euro	Artt. 1 e 5. legge n. 4/1953

**NB:** a queste si aggiungono anche tutte le sanzioni previste dal Dlgs n. 81/2008 per le violazioni sulla sicurezza (mancata effettuazione della visita medica preventiva, mancata informazione sulle misure di sicurezza ecc.).

(\*) Non trova applicazione l'istituto della diffida perché il lavoratore non è regolarizzabile.

## Lavoro autonomo

Il cittadino extracomunitario che intende fare ingresso in Italia per svolgere un'attività autonoma deve sempre passare attraverso il decreto flussi. Solo dopo aver dimostrato di possedere tutti i requisiti di legge e aver ottenuto il nulla osta all'ingresso potrà svolgere l'attività autonoma d'interesse.

È bene precisare che nel concetto di lavoro autonomo rientra non soltanto un'attività industriale, professionale, artigianale o commerciale, ma anche la costituzione di una società di capitali o di persone, compresa la possibilità di accedere a cariche societarie. Inizialmente le quote venivano riservate anche alle collaborazioni coordinante e continuative, ma gli ultimi decreti sui flussi d'ingresso hanno invece escluso tale possibilità. Ad esempio il Dm 20.4.2010 sui flussi d'ingresso per lavoro stagionale 2010 ha riservato quote anche per lavoro autonomo destinate però soltanto a determinate categorie di soggetti che possono fare ingresso in Italia. Si tratta in particolare di: imprenditori che svolgono attività di interesse per l'economia italiana; liberi professionisti; soci e amministratori di società non cooperative; artisti di chiara fama internazionale e di alta qualificazione professionale ingaggiati da enti pubblici e privati; - artigiani provenienti da Paesi extracomunitari che contribuiscono finanziariamente agli investimenti effettuati dai propri cittadini sul territorio nazionale.

### I requisiti

Una volta che lo Stato italiano ha reso disponibili delle quote il cittadino straniero che intenda svolgere in Italia un'attività di tipo autonomo/imprenditoriale deve ai sensi dell'art. 26 del Dls n. 286/1998:

- disporre delle risorse adeguate per l'esercizio dell'attività che intende intraprendere;
- essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge italiana per l'esercizio della attività prescelta (ad esempio iscrizione albi, registri ecc.);
- disporre di una idonea sistemazione alloggiativa;
- disporre di un reddito annuo, proveniente da fonti lecite, di un importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria. Se si trova già in Italia per altre ragioni (ad esempio turismo o affari) può personalmente presentare le richieste ai diversi uffici, altrimenti potrà seguire tutta la procedura un procuratore munito di apposita delega.

Per l'esercizio in Italia di un'attività imprenditoriale in qualità di amministratore, socio, socio lavoratore, legale rappresentante, imprenditore individuale ecc., l'impresa dovrà essere preventivamente costituita in Italia e dovrà essere iscritta al registro delle imprese presso la Cciaa competente, tenuto conto anche dell'ottenimento delle licenze e autorizzazioni necessarie. Lo straniero che invece intende avviare in Italia un'attività autonoma (ad esempio: commerciale o artigianale) dovrà richiedere alla Camera di commercio il nulla osta all'esercizio della medesima attività e l'attestazione delle risorse economiche necessarie per darvi avvio. Se l'attività riguarda l'amministratore o il socio di società già in essere l'attestazione sui parametri non è necessaria. È sempre competente la Cciaa anche per il rilascio del nulla osta all'esercizio dell'attività professionale (che non richiede iscrizioni ad albi o registri) nel caso in cui lo straniero intenda svolgere una collaborazione coordinata a continuativa oppure una consulenza con una società italiana. Dalle suddette casistiche va invece tenuto distinto l'esercizio di un'attività professionale per la quale è obbligatoria l'iscrizione all'albo o registro (avvocato, architetto, dottore commercialista ecc.). In questo caso è necessario che il cittadino extracomunitario richieda il riconoscimento del titolo di studio.

### Il rilascio dell'attestazione

Competenti al rilascio dell'attestazione sono:

- Ministero di grazia e giustizia per le seguenti attività professionali: Agenti di cambio, Agronomi e Dottori Forestali, Agrotecnici, Architetti, Assistenti sociali, Attuari, Avvocati, Biologi, Chimici, Dottori commercialisti, Consulenti del lavoro, Geologi, Geometri, Giornalisti, Ingegneri, Psicologi, Ragionieri e periti commerciali, Revisori contabili, Tecnologi alimentari, Periti agrari, Periti industriali;
- Cciaa per le cd. attività libere, per le quali non è prevista l'iscrizione ad albi o titoli autorizzatori;
- Ministero della salute per le professioni sanitarie.

### Requisito economico

Successivamente lo straniero dovrà richiedere l'attestazione dei parametri riguardanti la disponibilità delle risorse occorrenti per l'esercizio dell'attività che si vuole intraprendere.

Questa dichiarazione è rilasciata:

- dal competente Ordine professionale nel caso di attività che richiedono il rilascio di un titolo abilitativo o autorizzatorio;
- dalla Camera di Commercio del luogo in cui l'attività verrà svolta, nel caso in cui si tratti di un'attività che non richieda il rilascio di un titolo abilitativo o autorizzatorio. Tali parametri devono attestare la disponibilità in Italia, da parte del richiedente, di una somma non inferiore alla capitalizzazione, su base annua, di un importo mensile pari all'assegno sociale.

### Il nulla osta

In presenza di queste condizioni e dopo aver ritirato le diverse attestazioni e/o certificazioni dagli organi competenti, il cittadino straniero deve richiedere alla Questura territorialmente competente, il nulla osta provvisorio ai fini dell'ingresso.

**Per ottenere il nulla osta** da parte della Questura occorre esibire:

- la dichiarazione che non sussistono motivi ostativi al rilascio del titolo abilitativo o autorizzatorio: attestazione dell'autorità competente, di data non anteriore a tre mesi, rilasciata anche al procuratore, che dichiara che non sussistono motivi che impediscono il rilascio dell'autorizzazione, licenza o nulla osta o iscrizione in un apposito registro o albo prevista per lo svolgimento della specifica attività professionale da svolgere, come detto, per l'esercizio di una professione è necessario il riconoscimento del titolo professionale straniero conseguito in un Paese non appartenente all'Unione Europea: per la professione sanitaria è competente il Ministero della salute, per le altre professioni il Ministero della giustizia;
- l'attestazione dei parametri finanziari di riferimento: attestazione della Camera di commercio competente per territorio dei parametri riguardanti la disponibilità delle risorse occorrenti per l'esercizio dell'attività che si vuole intraprendere (l'atte-

- stazione dell'autorità competente e quella della Camera di commercio sono richieste anche agli stranieri prestatori d'opera presso società, anche cooperative, costituite da almeno tre anni);
- documentazione relativa alla sistemazione alloggiativa in Italia;
- dichiarazione di responsabilità inviata alla competente Dpl attestante che in virtù del contratto stipulato non verrà instaurato alcun rapporto di lavoro subordinato;
- il contratto di collaborazione e/o consulenza stipulato;
- il certificato di iscrizione alla Cciao;
- copia dell'ultimo bilancio o dichiarazione dei redditi della società.

Una volta ottenuto il nulla osta all'ingresso, il cittadino straniero deve richiedere alla Rappresentanza diplomatica o consolare italiana il visto di ingresso per lavoro autonomo. La Rappresentanza verificherà anche la sussistenza della quota nell'ambito del decreto flussi. Questa è una particolarità propria degli ingressi per lavoro autonomo rispetto a quelli per lavoro subordinato. Infatti come sopra ricordato, per questi ultimi la gestione delle quote viene affidata alle Dpl. Ottenuto il visto d'ingresso, il cittadino straniero potrà entrare in Italia e, entro 8 giorni lavorativi, dovrà presentare la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno per lavoro autonomo alla Questura utilizzando gli appositi Kit a banda gialla da inviare tramite l'Ufficio postale. Il permesso di soggiorno ha una validità di 2 anni e potrà essere rinnovato se lo straniero sarà in grado di dimostrare di possedere sufficienti mezzi di sostentamento e un'abitazione in Italia. Con lo stesso permesso lo straniero potrà svolgere un'attività di lavoro dipendente (comprese le attività atipiche come le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, l'apprendistato, stipulare il contratto di inserimento ecc.) e richiedere così la conversione del permesso in lavoro subordinato.

## Lavoro stagionale

Il cittadino extracomunitario può fare ingresso in Italia anche per svolgere un'attività stagionale (ad esempio nel settore agricolo oppure turistico).

### Attività stagionali

Per individuare se il settore in cui il datore di lavoro opera rientri o meno nel concetto di attività stagionale è necessario osservare l'elenco disponibile sul sito [www.interno.gov.it](http://www.interno.gov.it).

Non è pertanto possibile assumere dall'estero per esigenze di carattere stagionale una colf o una badante (Faq Ministero della solidarietà sociale ora Ministero del lavoro).

### Le quote

Così come abbiamo visto per il lavoro subordinato tradizionale e per quello autonomo, anche le attività stagionali sono subordinate all'ottenimento di una quota fissata da un apposito decreto flussi.

Infatti annualmente, generalmente nei primi mesi dell'anno, viene emanato un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che fissa il numero di ingressi consentiti in Italia per svolgere attività stagionali (l'ultimo Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1 aprile 2010 ha previsto 80.000 ingressi).

Ne consegue che al di fuori dei casi espressamente indicati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri non è possibile far ingresso nel nostro Paese per svolgere attività stagionali.

### La richiesta cumulativa

Più datori di lavoro che intendono impiegare lo stesso lavoratore possono presentare contestualmente una richiesta cumulativa di nulla osta, sempre nel rispetto del periodo massimo di lavoro fissato in 9 mesi. In questo caso viene rilasciato

un unico nulla osta al lavoro che verrà consegnato a ciascuno dei datori di lavoro.

Il lavoratore straniero potrà quindi svolgere nella stagione più lavori successivi nei limiti minimi e massimi previsti dal Testo Unico sull'immigrazione.

In ogni caso lo straniero una volta giunto in Italia può variare datore di lavoro purché resti sempre nell'ambito del lavoro stagionale.

Ne consegue che il lavoratore può ad esempio passare dall'impiego presso un'impresa agricola a quello presso un'azienda alberghiera e poi ancora presso un'altra azienda agricola di diverso tipo rispetto alla prima. Il tutto entro i 9 mesi.

### La procedura

L'iter procedurale per ottenere il nulla osta è simile a quello sopra descritto per il lavoro subordinato, anche se non sono previsti click day perché la domanda non supera quasi mai l'offerta nel senso che le istanze presentate sono sempre inferiori al contingente massimo ammesso.

Quindi una volta pubblicato il Decreto del Presidente del consiglio dei ministri sulla *Gazzetta Ufficiale*, con le credenziali di cui già si dispone (oppure registrandosi sul sito del Ministero dell'interno), si accede all'apposita sezione del portale ministeriale e si invia telematicamente il modello dopo averlo debitamente compilato in ogni sua parte.

Il datore di lavoro può anche avvalersi per la spedizione dei Patronati, delle associazioni di categorie e dei consulenti del lavoro se non vuole provvedervi autonomamente.

Ottenuto il nulla osta all'ingresso, lo straniero dovrà sempre recarsi presso la Rappresentanza diplomatica o consolare italiana presente nel suo Paese per ritirare il visto d'ingresso.

**Soggetti interessati** - Il decreto non solo determina il contingente massimo di stranieri che è possibile far entrare in Italia per le attività stagionali, ma individua anche in modo dettagliato da quali Paesi i cittadini extracomunitari devono provenire. Il provvedimento del 2010 ha individuato i seguenti:

**A** - lavoratori subordinati stagionali non comunitari di Serbia, Montenegro, Bosnia - Herzegovina, Repubblica ex Jugoslava di Macedonia, Kosovo, Croazia, India, Ghana, Pakistan, Bangladesh, Sri Lanka e Ucraina

**B** - lavoratori subordinati stagionali non comunitari dei seguenti Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria: Tunisia, Albania, Marocco, Moldavia ed Egitto

**C** - cittadini stranieri non comunitari titolari di permesso di soggiorno per Lavoro subordinato stagionale negli anni 2007, 2008, 2009 a prescindere dal Paese di provenienza.

## Lavoro stagionale: ingresso in Italia per due anni consecutivi

Il lavoratore può chiedere la conversione del permesso per lavoro stagionale (quando è ancora in corso di validità) in permesso per lavoro subordinato



È necessario attendere l'emanazione del Dpcm sui flussi d'ingresso per lavoro non stagionale

Il datore di lavoro può chiedere, in caso di attività ripetitive, allo Sportello Unico il rilascio di un nulla osta al lavoro pluriennale (max 3 anni)



È necessario attendere l'emanazione del Dpcm sui flussi d'ingresso stagionali



Allo straniero viene rilasciato un permesso di soggiorno per lavoro stagionale pluriennale



Lo straniero deve sempre richiedere ogni anno il rilascio alla Rappresentanza diplomatica o consolare italiana del visto d'ingresso

Una volta entrato in Italia, richiede il rilascio del permesso di soggiorno alla Questura tramite gli uffici postali (utilizzando sempre il modello 209) che può avere una validità da un minimo di 20 giorni ad un massimo di 9 mesi non prorogabili.

### La proroga

La proroga è ammessa solo per i permessi inferiori a 9 mesi fino al raggiungimento della durata massima.

Quindi se un lavoratore è in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro stagionale della durata di 6 mesi potrà richiedere una proroga di ulteriori 3 mesi sino ad arrivare ai 9 mesi complessivi.

Al termine il lavoratore è tenuto a lasciare l'Italia se non vuole diventare clandestino con tutte le conseguenze che ne derivano, dato che il permesso di soggiorno per lavoro stagionale non può essere convertito né in lavoro autonomo né in lavoro subordinato tradizionale.

Pertanto il datore di lavoro che continua a occuparlo può incorrere nelle sanzioni penali previste dall'articolo 22 del Testo Unico sull'immigrazione.

### Il diritto di precedenza

Allo straniero è però riconosciuto un diritto di precedenza.

Nel senso che se lo stesso datore di lavoro l'anno successivo è ancora interessato al medesimo lavoratore, può presentare apposita istanza di rilascio di una quota nell'ambito dei flussi d'ingresso, ma la sua pratica sarà valutata con diritto di precedenza rispetto alle altre che si riferiscono a lavoratori stranieri che non hanno mai fatto ingresso in Italia per motivi di lavoro pur provenendo dallo stesso Paese.

In ogni caso come sopra ricordato la domanda non supera mai l'offerta, con la conseguenza che tutte le istanze generalmente presentate, che soddisfano i requisiti di legge, vengono accolte, vanificando un po' il predetto diritto.

Sul sito del Ministero dell'interno viene segnalato che al 26 aprile 2010 (unico dato disponibile) le domande inviate erano state soltanto 24.723 a fronte di circa 80.000 quote.

### La conversione

La conversione del permesso di soggiorno è consentita soltanto al secondo ingresso effettuato regolarmente dal lavoratore per motivi di lavoro stagionale e nell'ambito dei flussi d'ingresso per lavoro subordinato e deve essere richiesta utilizzando il modello VB.

La richiesta deve essere presentata direttamente dal lavoratore quando il permesso di soggiorno

per lavoro stagionale non è ancora scaduto. Non rileva invece il fatto che in attesa della risposta da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione, il permesso di soggiorno per lavoro stagionale sia giunto a scadenza (Faq Ministero dell' interno).

Se la domanda è accolta lo straniero è tenuto a presentarsi presso lo Sportello Unico per l'immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro subordinato e ritirare il modello 209 utile per richiedere alla Questura il permesso di soggiorno.

In questo caso il lavoratore non deve lasciare l'Italia per richiedere il rilascio di un visto d'ingresso alla Rappresentanza diplomatica o consolare italiana.

### I permessi pluriennali

Una particolarità propria del lavoro stagionale oltre al diritto di precedenza di cui si è detto prima, riguarda il permesso di soggiorno pluriennale.

In sostanza il legislatore, al fine di semplificare la procedura, ha riconosciuto allo straniero che dimostra di essere venuto in Italia per almeno

due anni di seguito per prestare lavoro stagionale, il diritto di ottenere, nel caso in cui si tratti di impieghi ripetitivi, un nulla osta con validità fino a tre anni, per la durata temporale annuale pari a quella dell'ultimo dei due anni precedenti.

Sulla base del nulla osta pluriennale viene rilasciato allo straniero un permesso di soggiorno per lavoro stagionale pluriennale, il quale non esonera però lo straniero dal richiedere annualmente il visto d'ingresso alla rappresentanza diplomatica o consolare.

I visti per le annualità successive alla prima vengono rilasciati dall'autorità diplomatico-consolare dietro esibizione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro stagionale trasmesso dal datore di lavoro al lavoratore extracomunitario.

Una volta entrato in Italia, lo straniero entro 8 giorni sarà tenuto a presentarsi allo Sportello Unico per l'immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno.

Il permesso di soggiorno stagionale triennale è immediatamente revocato se lo straniero si trattiene sul territorio nazionale dopo la scadenza dell'annuale contratto di soggiorno.

## Lavoro domestico

Anche l'assunzione di colf e badanti residenti all'estero è subordinata al decreto sui flussi d'ingresso. La procedura infatti è simile a quanto visto sopra per il lavoro subordinato tradizionale anche se presenta alcune particolarità che vale la pena evidenziare. Prima di tutto la richiesta di nulla osta si inoltra utilizzando il modello A distinto dal mod. B che va compilato se si vuole un lavoratore subordinato in azienda. L'altra particolarità riguarda la capacità economica del datore di lavoro, che secondo il Ministero dell'interno sussiste ogni volta che il richiedente possiede un reddito annuo, al netto dell'imposta, di importo pari almeno al doppio dell'ammontare della retribuzione annua che si vuole corrispondere al lavoratore da assumere, aumentata dei connessi contributi. Il reddito minimo può essere raggiunto anche cumulando i redditi dei familiari di primo grado, anche se non conviventi. Il rispetto di questo requisito oggettivo riguarda solo il caso in cui l'assunzione abbia come destinatario una colf, ossia un lavoratore addetto ai bisogni familiari. Infatti se la richiesta di nulla osta riguarda una badante, ossia una persona addetta all'assistenza personale o di un componente familiare affetto da patologia o handicap che ne limitano l'autosufficienza, non viene richiesto un reddito minimo, ma è necessario presentare allo Sportello Unico per l'immigrazione in sede di convocazione per la sottoscrizione del contratto di soggiorno un certificato medico attestante la necessità dell'assistenza fisica. Rientrano nel concetto di non autosufficienza tutte quelle situazioni che vedono l'impossibilità da parte del soggetto di mangiare, espletare le funzioni fisiologiche, provvedere all'igiene personale, camminare, vestirsi o che necessitano di una sorveglianza continuativa.

**Il certificato di idoneità alloggiativa va richiesto anche se la badante o la collaboratrice domestica è convivente con il datore di lavoro?**

Sì, tale certificato va richiesto anche nel caso di convivenza del lavoratore con il datore di lavoro costituendo un requisito essenziale per la validità del contratto di soggiorno (Faq Min. sol. soc. ora Min. lavoro).

Un'altra particolarità riguarda l'organo destinatario della comunicazione di assunzione. Infatti mentre il rapporto di lavoro subordinato in azienda va comunicato per via telematica con il mod.

Unificato Lav al Centro per l'impiego, nel rapporto di lavoro domestico l'assunzione va inviata con il mod. Cold Ass allo Sportello Inps territorialmente competente entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro. Allo sportello Unico per l'immigrazione va invece inviato con raccomandata AR il modello Q entro 5 giorni dall'assunzione. Inoltre non va dimenticato che dall'11 gennaio 2008 per i datori di lavoro domestico sono venuti meno gli obblighi di trasmissione all'Inail della Denuncia nominativa assicurati. La mancata comunicazione è punita con una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro (oltre alla cd. maxisanzione per lavoro sommerso).

Anche la proroga del contratto a termine o la trasformazione a tempo indeterminato vanno comunicate all'Inps nel termine di 5 giorni con il mod. Cold-Var.

Per assumere dall'estero un collaboratore domestico è necessario garantire un orario di lavoro non inferiore alle 20 ore settimanali. L'assunzione può avvenire sia a tempo determinato che indeterminato. Non è possibile un'assunzione cumulativa da parte di più datori di lavoro. Qualora più datori di lavoro intendano assumere dall'estero lo stesso lavoratore, ognuno sarà tenuto ad assicurare un orario di lavoro non inferiore alle 20 ore settimanali.

Non è raro che alcuni cittadini extracomunitari regolarmente residenti in Italia avanzino istanza di nulla osta per l'assunzione di familiari ancora all'estero che non possono essere oggetto di ricongiungimento familiare (ad esempio: fratelli, figli ormai maggiorenni autonomi e non inabili ecc.).

Sul punto l'Inps con il messaggio n. 15451/2007 ha chiarito che relativamente all'assunzione come collaboratore domestico di un proprio familiare, occorre distinguere il caso in cui tra il datore di lavoro ed il lavoratore domestico esistano vincoli di parentela o affinità, dai casi in cui il vincolo sia, invece, di coniugio. Mentre nel primo caso l'assunzione risulta infatti possibile (sempre che il rapporto di lavoro sia provato ed in presenza della relativa retribuzione), nel caso, invece, di rapporti di lavoro nascenti tra coniugi, ancorché provati, si esclude l'instaurazione di un legittimo rapporto di lavoro, in quanto tra i doveri dei coniugi vi è quello reciproco di assistenza materiale e di collaborazione nell'interesse della famiglia, incompatibile con un parallelo rapporto di lavoro domestico.

L'unico caso in cui può configurarsi un rapporto di lavoro domestico anche tra coniugi si ha qualora il datore di lavoro abbia delle menomazioni tali da renderlo non autosufficiente (ad esempio invalido di guerra civile o militare, mutilato, invalido per servizio ecc.) o rivesta un determinato status (sacerdote, componente di comunità religiose). Al di fuori di questa eccezione, non è quindi possibile il rilascio di un nulla osta al lavoro domestico qualora il datore di lavoro richiedente risulti il coniuge del lavoratore straniero da assumere.

### Il cedolino

Il datore di lavoro non ha l'obbligo legale di rilasciare alla colf o alla badante il prospetto paga all'atto della corresponsione della retribuzione, anche se tale adempimento è invece previsto dal Ccnl sul lavoro domestico che può anche non essere applicato.

È invece necessario rilasciare al lavoratore annualmente una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno al fine di poter effettuare la dichiarazione dei redditi.

### Risoluzione del rapporto

Il rapporto di lavoro domestico si può risolvere per:

- raggiungimento del termine (nei contratti di lavoro a tempo determinato);
- licenziamento o dimissioni (anche nel periodo di prova).

- risoluzione consensuale delle parti;
- impossibilità sopravvenuta della prestazione per causa di forza maggiore;
- decesso di una delle parti.

In merito alle dimissioni si evidenzia che il lavoratore è tenuto a rispettare il preavviso contrattuale oppure a subire la penale del pagamento dell'indennità di mancato preavviso. Se le dimissioni sono rassegnate per giusta causa il lavoratore può anche recedere senza preavviso. Per quanto invece riguarda il licenziamento, va ricordato che in ambito domestico è ammesso il recesso *ad nutum* (o in tronco) anche se il preavviso va sempre rispettato. Se il datore di lavoro preferisce interrompere immediatamente il rapporto è tenuto a pagare l'indennità sostitutiva insieme ai ratei della gratifica natalizia, delle ferie e del Tfr eventualmente maturati. Quando si verifica il decesso del datore di lavoro è possibile che un altro componente della famiglia possa subentrare nel rapporto anche modificando la natura della prestazione (ad esempio la lavoratrice era una badante. Muore il datore di lavoro badato, un altro familiare continua ad occuparla come colf).

In caso di recesso il datore di lavoro deve darne comunicazione all'Inps entro i 5 giorni successivi. La comunicazione vale anche nei confronti del Centro per l'impiego, dell'Inail e dello Sportello Unico dell'immigrazione (se il lavoratore è extracomunitario).

## Assunzione di colf o badante straniera

Già regolarmente soggiornante in Italia (in possesso di un titolo di soggiorno che abilita allo svolgimento dell'attività lavorativa)



Procede all'assunzione inviando all'Inps entro le ore 24,00 del giorno precedente il modello Cold-Ass



Invia allo Sportello Unico per l'immigrazione il modello Q

Già regolarmente soggiornante in Italia (in possesso di un titolo di soggiorno che non abilita allo svolgimento dell'attività lavorativa)



Non procede all'assunzione a meno che lo straniero non ottenga un nuovo permesso di soggiorno per lavoro subordinato fruendo dei flussi d'ingresso

Ancora residente all'estero



Non procede all'assunzione a meno che lo straniero non ottenga il permesso di soggiorno per lavoro subordinato fruendo dei flussi d'ingresso

## *Aspetti retributivi, contributivi e fiscali*

Il datore di lavoro residente in Italia che assume un lavoratore extracomunitario osserva le medesime disposizioni previste per i lavoratori italiani in materia retributiva, contributiva e assicurativa. A seconda del livello di inquadramento al lavoratore deve essere corrisposta la relativa retribuzione così come previsto dal Ccnl applicato. Allo straniero spettano sia gli Anf che le detrazioni per i familiari a carico anche se questi sono ancora residenti all'estero se ricorrono alcuni presupposti.

Più precisamente il diritto agli Anf spetta se lo Stato di cui lo straniero è cittadino riserva un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani oppure se è previsto dalla convenzione internazionale. Spetta al cittadino extracomunitario richiedere l'autorizzazione al riconoscimento all'Inps presentando apposita domanda.

La legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006) ha stabilito per il 2007, 2008 e 2009, poi prorogato al 2010 (e anche per il 2011 dalla Legge di Stabilità) che le detrazioni per carichi di famiglia per i soggetti non residenti spettano, in via eccezionale, a condizione che i soggetti non residenti dimostrino di non godere di analogo beneficio nel Paese estero di residenza e che le persone a carico non possiedano un reddito complessivo superiore a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili e comprensivo dei redditi prodotti fuori dall'Italia. Per fruirne materialmente è necessario che venga prodotta un'attestazione contenente il grado di parentela del familiare a carico (e il mese nel quale si sono verificate e/o sono cessate le condizioni per richiedere la detrazione); che il familiare possiede un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro e che il richiedente non goda di analogo beneficio nel Paese estero di residenza.

Se lo straniero è residente in un Paese membro della Ue oppure dello Spazio economico europeo per l'attestazione è sufficiente un'autocertificazione accompagnata dalla copia del documento di identità del richiedente. Se invece i soggetti sono extracomunitari per l'attestazione servono:

a) documentazione originale prodotta dall'autorità consolare del Paese d'origine, con traduzione in lingua italiana e asseverazione da parte del prefetto competente per territorio;

b) documentazione con apposizione dell'Apostille, per il soggetto provenienti dal Paese che hanno sotto-

scritto la Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961;

c) documentazione validamente formata dal Paese d'origine, ai sensi della normativa ivi vigente, tradotta in italiano e asseverata come conforme all'originale dal consolato italiano nel Paese di origine. Se i contribuenti extracomunitari e i loro figli sono residenti in Italia, le detrazioni per i figli sono riconosciute in presenza dello stato di famiglia rilasciato dagli uffici comunali dal quale risulti l'iscrizione degli stessi nell'anagrafe della popolazione. Il Ministro del lavoro, con la risposta all'interpello n. 19/2007, ha chiarito che il cittadino straniero in possesso del permesso di soggiorno, anche se scaduto, e della ricevuta di presentazione della richiesta di rinnovo potrà continuare a godere dei diritti ad esso connessi tra cui quello di ottenere l'iscrizione all'elenco anagrafico o nelle liste di mobilità. Tale possibilità, così come ha previsto il Ministero dell'interno con la direttiva n. 11050/M del 5 agosto 2006, è subordinata al fatto che la domanda di rinnovo sia presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o entro 60 giorni e che sia stata verificata la completezza della documentazione e sia stata rilasciata dall'ufficio la relativa ricevuta. Invece l'Inps, con il messaggio 29.1.2008 n. 2206, ha precisato che nelle more del rilascio e/o rinnovo del permesso di soggiorno può essere comunque liquidata dall'Istituto previdenziale al cittadino straniero la domanda di disoccupazione ordinaria o con requisiti ridotti, previa presentazione della ricevuta della richiesta del permesso rilasciato dall'incaricato dell'Ufficio postale.

### **Disoccupazione e brevi trasferimenti all'estero**

L'Inps, con il msg. n. 17576/2008, ha precisato che se il lavoratore extracomunitario, titolare di indennità di disoccupazione o di mobilità, lascia l'Italia per soggiornare per brevi periodi all'estero e in particolare per periodi necessitati da gravi e comprovati motivi di salute, personali o di un familiare, lo stesso conserva il diritto alle prestazioni presentando idonea documentazione attestante i motivi del soggiorno. L'intervento dell'Inps sorge dal fatto che erano stati avanzati dubbi di legittimità in merito alla procedura adottata dall'Istituto stesso che faceva scattare la decadenza del diritto alle prestazioni in caso di trasferimento all'estero dello straniero anche se di breve durata. L'avvocatura centrale dell'Inps è intervenuta facendo rilevare che l'espatrio non può essere di per sé assunto a principio della perdita e revoca delle prestazioni.

## *I cittadini comunitari*

### **Gli Stati membri**

L'art. 39 del Trattato Ce che sancisce il principio della libera circolazione delle persone nell'Unione Europea, consente, ai cittadini dei diversi Stati membri, di fare ingresso e di soggiornare in un altro Paese europeo senza particolari e complicate formalità. Le uniche limitazioni previste dalla normativa comunitaria sono date da motivi di sicurezza dello Stato, motivi imperativi di pubblica sicurezza e altri motivi di ordine pubblico o di pubblica sicurezza.

**I Paesi dell'Ue** - È bene allora ricordare quali sono gli Stati della Comunità Europea. Si tratta in particolare di: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria.

A questi 25 Stati si sono aggiunti dal 1° gennaio 2007 anche la Romania e la Bulgaria.

**Settori e attività privilegiate** - Si tratta di: agricoltura e turismo alberghiero; lavoro domestico e assistenza alla persona; edilizio; metalmeccanico; dirigenziale e altamente qualificato; lavoro stagionale e in tutti i casi previsti dall'articolo 27 del Testo unico sull'immigrazione. Il Min. lavoro (nota prot. n. 15717 del 13.6.2007) ha aggiunto anche il settore marittimo, precisando che invece necessita del nulla osta la pesca marittima.

Sono in fase di studio, le richieste di altri Paesi candidati ad entrare nell'Ue, come: la Croazia, la ex Repubblica jugoslava di Macedonia, l'Islanda e la Turchia. Rimangono invece Paesi extracomunitari anche se geograficamente fanno parte del vecchio continente: Albania, Andorra, Armenia, Azerbaigian, Bielorussia, Bosnia-Erzegovina, Georgia, Liechtenstein, Moldova, Monaco, Montenegro, Norvegia, Russia, San Marino, Serbia, Stato della Città del Vaticano, Svizzera e Ucraina.

### **Il soggiorno**

Abbiamo detto che non sussistono particolari formalismi in merito all'ingresso e alla circolazione dei cittadini comunitari nei diversi Paesi dell'Unione. Deve invece essere trattato a parte il soggiorno. Infatti l'attuale normativa italiana (Dlgs n. 30/2007) distingue tra soggiorni fino a 3 mesi e soggiorni di durata superiore. Tutti i cittadini dell'Unione Europea (compresi quelli provenienti dalla Romania e dalla Bulgaria) possono entrare e soggiornare in Italia fino a tre mesi senza alcuna formalità. Per tali soggetti non è necessario alcun visto di ingresso, ma è sufficiente che dispongano di un documento di identificazione valido (passaporto, carta d'identità valida per l'espatrio, documento di navigazione aerea, libretto di navigazione per i marittimi ecc.) almeno all'atto dell'ingresso nel territorio dello Stato. Il diritto alla libera circolazione è riconosciuto anche al familiare extracomunitario del cittadino dell'Unione che accompagni o raggiunga lo stesso in Italia, purché in possesso di un passaporto valido e, nei casi in cui è richiesto, di un visto di ingresso (l'elenco dei Paesi in cui è obbligatorio il visto d'ingresso è pubblicato sul sito internet del Ministero degli esteri). Il visto non è necessario se il familiare straniero è già in possesso di una carta di soggiorno per familiare di cittadino comunitario.

### **Il rapporto di lavoro**

Durante questi primi tre mesi è possibile trovare un'occupazione instaurando un rapporto di lavoro subordinato oppure avviare un'attività autonoma (sempre che il cittadino comunitario possieda tutti i requisiti richiesti dalla normativa nazionale per svolgere una determinata attività oppure professione come l'iscrizione ad albi, ordini ecc.). Nessun divieto anche per svolgere lavoratori atipici come ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro a progetto, le prestazioni occasionali anche a carattere accessorio, l'apprendistato. Medesimo discorso vale per le attività stagionali che possono essere rese per il tempo necessario. In sostanza il datore di lavoro che vuole assumere un cittadino comunitario instaura il rapporto di lavoro con le stesse modalità seguite nei confronti di un

italiano. Le cose si complicano un po' di più se il soggiorno va oltre i tre mesi. In questo caso infatti il Dlgs n. 30/2007 prevede che il cittadino comunitario possa rimanere sul suolo italiano per un tempo prolungato a condizione che:

- a) sia lavoratore subordinato o autonomo nello Stato;
- b) disponga per se stesso e per i propri familiari di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il periodo di soggiorno, e di un'assicurazione sanitaria o di altro titolo idoneo comunque denominato che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;
- c) sia iscritto presso un istituto pubblico o privato riconosciuto per seguirvi come attività principale un corso di studi o di formazione professionale e dispone, per se stesso e per i propri familiari, di risorse economiche sufficienti, per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il suo periodo di soggiorno, da attestare attraverso una dichiarazione o con altra idonea documentazione, e di un'assicurazione sanitaria o di altro titolo idoneo che copra tutti i rischi nel territorio nazionale;
- d) sia familiare che accompagna o raggiunge un cittadino dell'Unione che ha diritto di soggiornare.

### Iscrizione all'anagrafe

Ferme restando le condizioni sopra elencate, al cittadino comunitario che soggiorna per più di tre mesi il Dlgs n. 30/2007 richiede l'iscrizione all'anagrafe della popolazione residente del Comune in cui dimora. Non deve invece più essere richiesta alla Questura la carta di soggiorno per cittadini comunitari. Insieme alla richiesta andrà prodotta all'ufficio comunale la documentazione che dimostra il motivo della sua presenza (il contratto di lavoro per l'attività lavorativa, l'iscrizione all'istituto scolastico o all'università in caso di studio o formazione, le disponibilità di risorse economiche sufficienti per sé e per i propri familiari ecc.). Vanno invece trattati a parte come vedremo nel dettaglio più avanti i cittadini della Romania e della Bulgaria, a cui viene chiesto anche di esibire il nulla osta rilasciato dallo Sportello Unico per l'immigrazione in caso di esercizio delle attività lavorative nei settori non privilegiati. In ogni caso anche per i cittadini comunitari che intendono soggiornare in Italia per un lungo periodo non vi sono particolarità nell'assunzione o nell'avvio di attività autonome. Vale quanto detto sopra per i soggiorni fino a tre mesi. È sufficiente osservare gli ordinari adempimenti previsti per l'assunzione di lavoratori italiani (comunicazione di assunzione con il mod. Unificato-lav ai centri per l'impiego almeno il giorno prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro e apertura posizione previdenziale ed assicurativa presso i competenti Enti previdenziali ed assistenziali).

Nel caso di familiare del cittadino dell'Unione avente la cittadinanza di uno Stato membro, ma non un autonomo diritto al soggiorno, ai fini dell'iscrizione anagrafica è necessario un documento che attesti la qualità di familiare o familiare a carico (qualità quest'ultima che può essere anche autocertificata). I familiari extracomunitari dei cittadini dell'Unione, per soggiorni superiori a tre mesi, devono invece richiedere «la carta di soggiorno di familiare cittadino dell'Unione», presentando domanda presso la questura del luogo di dimora o inoltrandola tramite gli uffici postali. Solo dopo aver ottenuto la carta di soggiorno, che ha una validità di 5 anni, sarà possibile perfezionare l'iscrizione anagrafica.

**Diritto al soggiorno permanente** - Il cittadino dell'Unione che ha soggiornato legalmente e in via continuativa, per cinque anni, nel territorio nazionale acquisisce un diritto di soggiorno permanente. Tale titolo esonera l'interessato dalla conservazione dei requisiti previsti dal Dlgs n. 30/2007 per il riconoscimento del diritto di soggiorno. L'assenza dal territorio nazionale di durata superiore a due anni consecutivi comporta la perdita del diritto. L'attestazione di soggiorno permanente è rilasciata dal Comune di residenza entro 30 giorni dalla richiesta dell'interessato (corredata dalla documentazione atta a dimostrare la sussistenza delle condizioni previste per la maturazione del diritto). Non pregiudicano la continuità del soggiorno le assenze che non superino complessivamente sei mesi l'anno, ovvero le assenze di durata superiore giustificate dall'assolvimento di obblighi militari ovvero fino a dodici mesi consecutivi per motivi rilevanti (ad es. gravidanza, maternità, malattie gravi ecc.). Il documento ha una validità illimitata e non occorre rinnovarlo. Anche il familiare extracomunitario del cittadino dell'Unione acquisisce il diritto al soggiorno permanente qualora abbia soggiornato sul territorio nazionale per cinque anni, legalmente ed in via continuativa, unitamente al cittadino dell'Unione. In tal caso la richiesta di carta di soggiorno permanente deve essere presentata (prima della scadenza della carta di soggiorno) alla Questura del luogo di residenza. L'acquisizione del diritto di soggiorno permanente può avvenire anche prima, nel caso in cui il lavoratore abbia smesso di lavorare perché: è andato in pensione e ha lavorato nell'anno precedente o ha soggiornato per tre anni consecutivi nel Paese ospitante; non è più abile al lavoro e ha soggiornato nel Paese in questione per due anni consecutivi; non è più abile al lavoro a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale (in tal caso ha diritto alla permanenza nel Paese ospitante, a prescindere dalla durata del soggiorno fino a quel momento).

## I neocomunitari

Nei confronti dei cittadini rumeni e bulgari l'Italia ha adottato una moratoria che limita il libero accesso al mercato del lavoro subordinato. L'Italia si è avvalsa di questa facoltà differendo originariamente il libero accesso al lavoro subordinato di rumeni e bulgari al 31/12/2007; termine differito più volte nel corso degli anni fino al 31/12/2011 con l'ultima circolare congiunta Min. interno-lavoro n. prot. 707 del 31/01/2011. Più precisamente se il lavoratore deve essere occupato in un settore dove si registra una maggiore richiesta (agricoltura e turismo alberghiero; lavoro domestico e assistenza alla persona; edilizio; metalmeccanico; dirigenziale e altamente qualificato; lavoro stagionale), non vi sono particolari formalità. Il datore di lavoro procede all'assunzione come se si trattasse di un cittadino italiano. Ugualmente è prevista l'apertura immediata in tutti i casi originariamente previsti dall'articolo 27 del Testo unico sull'immigrazione. Nel caso in cui invece il lavoratore dovesse essere occupato in altri settori e/o ambiti professionali, prima di instaurare il rapporto di lavoro è necessario che il datore di lavoro richieda allo Sportello Unico per l'immigrazione apposito nulla osta utilizzando il *mod. Sub-neocomunitari* da inoltrare solo ed esclusivamente con raccomandata AR (non è previsto l'invio on line). Il rilascio del nulla osta non è legato a quote numeriche dato che non si tratta di flussi d'ingresso. Una volta ottenuto il nulla osta sarà possibile procedere all'assunzione secondo le consuete procedure con il modello unificato-Lav.

**NB** - È bene evidenziare che il nulla osta va richiesto un'unica volta e solo al primo accesso del cittadino comunitario nel mercato del lavoro italiano in uno dei settori non privilegiati. Una volta ottenuta l'autorizzazione il lavoratore può essere occupato in un altro settore non privilegiato senza che sia necessario richiedere nuovamente il nulla osta. Quest'ultimo, non essendo imposto dalla legge, ma semplicemente previsto dalla prassi ministeriale (circolari congiunte Ministero interno-lavoro n. 2/2006 e n. 3/2007), non comporta l'irrogazione di sanzioni se non viene richiesto dal datore di lavoro. L'unica conseguenza negativa è che il cittadino comunitario potrebbe avere problemi in sede di iscrizione anagrafica poiché è uno dei documenti richiesti dall'ufficio comunale.

### I settori privilegiati

Per individuare se il settore in cui si opera rientri o meno in quelli privilegiati è sufficiente consultare sul sito del Ministero del lavoro l'elenco dei Ccnl, nel quale è riportato il settore (con relativo codice, titolo abbreviato e titolo esteso) in cui rientra la tipologia di contratto applicato. Per risalire alla corretta conoscenza di quali settori produttivi si intendono effettivamente «aperti» ai lavoratori rumeni e bulgari così come dei restanti settori produttivi in cui si applicano invece le «procedure semplificate» di richiesta del nulla osta al lavoro occorre, pertanto, fare riferimento al predetto elenco. Per esempio se i lavoratori rumeni e bulgari devono essere assunti dai datori di lavoro con un contratto rientrante nel settore «Alberghi e ristoranti», allora non occorre il nulla osta al lavoro rilasciato dallo Sportello Unico; se, invece, tali lavoratori vengono assunti con un contratto rientrante nel settore «Commercio» allora si applica la procedura semplificata di richiesta del nulla osta al lavoro sopra descritta. Le associazioni di rappresentanza dei datori potranno presentare le richieste di nulla osta al lavoro, per conto dei datori, utilizzando l'accesso ad internet, previo accreditamento presso il Ministero dell'interno. Lo Sportello Unico per l'immigrazione della provincia ove sarà svolta l'attività lavorativa, previa verifica delle condizioni contrattuali da parte della Dpl, provvede al rilascio del nulla osta, che dovrà essere prodotto dal lavoratore all'ufficio comunale ai fini dell'iscrizione anagrafica. Nei confronti dei cittadini comunitari e neocomunitari non trova applicazione il Tu immigrazione con la conseguenza che non è necessario sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro subordinato. Così come non è richiesto che il datore di lavoro dichiari che lo straniero dimorerà in un alloggio che rientra nei parametri minimi stabiliti dalle disposizioni regionali sull'edilizia residenziale pubblica. Non è nemmeno necessario che il datore di lavoro si impegni a sostenere le spese di rimpatrio in caso di allontanamento del cittadino comunitario dal territorio italiano.

### Lavoro autonomo

Nessuna limitazione invece all'avvio di attività autonome e professionali salvo il rispetto dei requisiti dettati dalla normativa italiana. I titoli professionali conseguiti all'estero devono essere riconosciuti dallo Stato italiano inoltrando apposita richiesta all'ufficio ministeriale competente. Dove richiesto sarà inoltre necessario iscriversi ad Albi, ordini ecc. E le attività di natura parasubordinata? Si ritiene che siano da assimilare alle attività autonome, con la conseguenza che non sussistono limitazioni al loro avvio.

## Cittadini rumeni e bulgari

Dal 1° gennaio 2007



Possono liberamente entrare, circolare e soggiornare nei Paesi membri della Ue



Possono esercitare un'attività autonoma



Possono essere assunti



Purché in possesso di tutti i requisiti di legge (iscrizione ad Albi, registri, in possesso di reddito sufficiente per avviare la professione ecc.)



Da datori di lavoro che operano nei settori privilegiati



Da datori di lavoro che operano in settori non privilegiati



Liberamente senza particolari formalità



È necessario richiedere preventivamente il nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione con il mod. Sub-neocomunitari