

1. NOZIONI GENERALI

1.1. Politiche Migratorie

1.2. Sportello Unico

1.3. Condizione di reciprocità

2. DISPOSIZIONI RELATIVE ALL'INGRESSO

2.1. I visti di ingresso

2.1.1. Il visto affari

2.2. L'assunzione di lavoratori extracomunitari residenti all'estero

2.2.1. Presentazione delle domande per nulla osta al lavoro

2.2.2. Procedura per il rilascio del nulla osta

2.2.3. Decreto flussi bis

2.2.4. Lavoratori domestici

2.2.5. Lavoratori stagionali

2.3. Ingressi per lavoro in casi particolari

2.4. L'ingresso per lavoro autonomo

2.5. L'assunzione di lavoratori comunitari

3. DISPOSIZIONI RELATIVE AL SOGGIORNO

3.1. Permesso di soggiorno

3.2. Contratto di soggiorno

3.3. Perdita del posto di lavoro

3.4. Rinnovo del permesso di soggiorno

3.5. Richiesta di residenza

3.6. Carta di soggiorno

3.7. Conversione del permesso di soggiorno

3.8. Certificato di idoneità alloggiativa

NOZIONI GENERALI

CHE COS'È IL TESTO UNICO SULL'IMMIGRAZIONE?

Il Testo Unico sull'immigrazione (**Decreto Legislativo n. 286/98**, così come modificato dalla Legge n. 189/02, cosiddetta Bossi-Fini) contiene il quadro normativo di riferimento per disciplina dell'ingresso, del soggiorno e, in generale, della condizione giuridica degli stranieri in Italia.

A CHI SI APPLICA IL TESTO UNICO SULL'IMMIGRAZIONE?

Le norme contenute nel Testo Unico sull'immigrazione si applicano ai cittadini degli Stati non appartenenti all'Unione Europea ed agli apolidi. Il Testo Unico sull'immigrazione non trova applicazione nei confronti dei cittadini di quei Paesi membri dello Spazio Economico Europeo che non sono membri dell'UE, ovvero l'Islanda, il Liechtenstein e la Norvegia. Ai cittadini di tali Stati si applicano le norme sulla libera circolazione delle persone in vigore per i cittadini comunitari (vedi **D.P.R. n. 54/2002**).

Norme particolari sono, inoltre, dettate per i cittadini Svizzeri, sulla base **dell'Accordo tra la Confederazione Svizzera e la Comunità Europea, sulla libera circolazione delle persone**, entrato in vigore il 1° giugno 2002.

CHI SONO I CITTADINI NEOCOMUNITARI? QUALE DISCIPLINA SI APPLICA LORO?

Sono cittadini comunitari i cittadini provenienti da uno dei 27 Stati membri dell'Unione Europea (Italia, Germania, Francia, Lussemburgo, Olanda, Belgio, Regno Unito, Irlanda, Austria, Spagna, Portogallo, Grecia, Danimarca, Svezia, Finlandia, Polonia, Slovacchia, Repubblica Ceca, Slovenia, Ungheria, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta e Cipro, Romania e la Bulgaria). Romania e Bulgaria sono entrate a far parte dell'Unione Europea dal 1° gennaio 2007.

Tutti i cittadini comunitari hanno diritto di libera circolazione e soggiorno nel territorio degli Stati membri, salvo le limitazioni derivanti dalle disposizioni in materia penale ed a tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza interna. A decorrere dal 1° gennaio 2007 sono quindi cessati gli effetti dei provvedimenti di espulsione adottati nei confronti dei cittadini rumeni e bulgari, salvo appunto quelli motivati per ragioni di ordine e sicurezza pubblica o di sanità pubblica (**Circolare congiunta del Ministero della Solidarietà Sociale e del Ministero dell'Interno n. 2 del 28 dicembre 2006**).

Nei confronti dei cittadini comunitari non si applicano le disposizioni del Testo unico sull'immigrazione, ma trovano applicazione le norme contenute del **D.P.R. 18 gennaio 2002 n. 54** e successive modifiche ed integrazioni*.

* È in procinto di essere adottato il Decreto legislativo con il quale verrà recepita la direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, le cui norme sostituiranno quelle attualmente contenute nel D.P.R. n. 54/2002

Per l'assunzione dei cittadini comunitari **vedi sotto**.

POLITICHE MIGRATORIE

CHE COSA SI INTENDE PER REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE?

I regolamenti di attuazione sono fonti normative secondaria, finalizzati a dettare norme applicative ed integrative di leggi e decreti legislativi recanti norme di principio. Il regolamento di attuazione del Testo unico sull'immigrazione è stato emanato con **D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394**, il cui testo è stato successivamente modificato con il **D.P.R. del 18 ottobre 2004 n. 334**.

CHE COSA SI INTENDE PER DOCUMENTO PROGRAMMATICO?

Il documento programmatico è l'atto di programmazione delle politiche migratorie, predisposto ogni tre anni (salvo la necessità di un termine più breve) dal Governo con un'ampia concertazione. In tale documento vengono indicate le azioni e gli interventi che lo Stato italiano si propone di svolgere in materia di immigrazione, anche in cooperazione con gli altri Stati dell'Ue o con le organizzazioni internazionali, oppure mediante la stipulazione di accordi con i Paesi da cui provengono i maggiori flussi migratori. Il documento programmatico individua inoltre i criteri generali per la definizione dei flussi di ingresso nel territorio dello Stato. Sulla base delle indicazioni contenute nel documento programmatico, ogni anno il Presidente del Consiglio emana uno o più decreti, attraverso i quali definisce le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche di carattere stagionale, e per lavoro autonomo (cd. decreti flussi).

Documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri nel territorio dello Stato per il 2004-2006

CHE COS'È IL COMITATO PER IL COORDINAMENTO ED IL MONITORAGGIO?

Si tratta del Comitato istituito ai sensi **dell'art. 2 bis del Testo Unico sull'immigrazione**, incaricato di svolgere la parte istruttoria che deve condurre all'emanazione del **decreto annuale di programmazione dei flussi** e del documento di programmazione triennale. È presieduto dal Presidente o Vice-Presidente del Consiglio ed è composto dai Ministri interessati al tema di ciascuna riunione e da un Presidente di Regione o Provincia Autonoma (designato dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni e Province Autonome). L'attività del Comitato è stata regolata con il **D.P.R. del 6 febbraio 2004, n. 100**.

Il Comitato si avvale per lo svolgimento della sua attività di un gruppo tecnico istituito presso il Ministero degli Interni e costituito da Rappresentanti dei vari Ministeri.

Il Comitato per il Coordinamento ed il Monitoraggio può nello svolgimento della sua attività consultare anche le organizzazioni datoriali e sindacali; conclusa l'attività istruttoria predispone e trasmette alla Presidenza del Consiglio il documento relativo alla determinazione per il decreto flussi.

CHE COS'È IL DECRETO FLUSSI? COSA SI INTENDE PER FLUSSI DI INGRESSO?

L'ingresso nel territorio dello Stato per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale e di lavoro autonomo, è possibile, salvo casi particolari, solo nell'ambito delle quote d'ingresso annualmente stabilite con decreti adottati dal Governo.

L'art. 3 del T.U. sull'immigrazione prevede che con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri siano annualmente definite, sulla base del documento annualmente predisposto dal Comitato per il Coordinamento ed il Monitoraggio, dei criteri generali individuati nel **documento programmatico** e delle esigenze segnalate dalle Regioni, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per motivi di lavoro, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea eventualmente disposte. Nello stabilire tali quote si tiene, altresì, conto delle restrizioni numeriche all'ingresso previste per i lavoratori che provengono da Stati che non collaborano adeguatamente al contrasto dell'immigrazione clandestina o alla riammissione di propri cittadini destinatari di provvedimenti di rimpatrio.

Nel predisporre il decreto annuale di programmazione dei flussi si deve anche tenere conto delle indicazioni fornite, in modo articolato per qualifiche o mansioni, dal *Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali* (ora Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e Ministero della Solidarietà Sociale) sull'andamento dell'occupazione e dei tassi di disoccupazione a livello nazionale e regionale, nonché sui fabbisogni reali del mercato del lavoro. A tal fine vengono compiute apposite valutazioni, acquisendo le segnalazioni degli enti locali, le indicazioni degli uffici periferici del Ministero del Lavoro e quelle delle associazioni imprenditoriali di categoria. Il Ministero della Solidarietà Sociale successivamente, tenuto conto di tali segnalazioni, provvede anche a ripartire con apposite circolari la quota di ingressi per lavoro subordinato, stabilita con il decreto flussi, tra le direzioni regionali del lavoro e le province autonome.

Nota: La legge del 17 luglio 2006, n. 233 ha trasferito le funzioni attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di vigilanza dei flussi di entrata dei lavoratori esteri non comunitari al neo-costituito Ministero della Solidarietà Sociale.

VI SONO CATEGORIE DI STRANIERI AI QUALI IL DECRETO FLUSSI PUÒ ASSEGNARE, IN VIA PREFERENZIALE, QUOTE RISERVATE?

In via preferenziale nel decreto flussi vengono assegnate quote riservate agli stranieri extra-UE proveniente da Stati con i quali il nostro Paese abbia concluso **accordi finalizzati alla regolamentazione dei flussi di ingresso per motivi di lavoro** ed **accordi sulle procedure di riammissione**.

Sono, altresì, assegnate in via preferenziale quote riservate ai **lavoratori di origine italiana** per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea retta di ascendenza, residenti in Paesi non comunitari, che chiedano di essere inseriti in un apposito elenco, costituito presso le rappresentanze diplomatiche o consolari.

Quote riservate vengono, infine, assegnate agli stranieri non comunitari residenti all'estero che abbiano completato dei **programmi di istruzione e formazione nei Paesi di origine** ai sensi **dell'art. 23 del T.U** e che siano inseriti in apposite liste istituite presso il Ministero della Solidarietà Sociale.

COSA SI INTENDE PER ACCORDI FINALIZZATI ALLA REGOLAMENTAZIONE DEI FLUSSI DI INGRESSO PER MOTIVI DI LAVORO E PER ACCORDI SULLE PROCEDURE DI RIAMMISSIONE?

L'Italia dal 1996 ha iniziato a stipulare una serie di accordi bilaterali con paesi stranieri Ue ed extraUe finalizzati alla riammissione nei territori di provenienza di persone clandestine, ovvero non legittimate ad entrare e soggiornare nel nostro Paese. In base a tali **accordi** gli Stati si impegnano a riammettere i propri cittadini entrati in Italia privi delle condizioni legali. Unico presupposto

necessario è l'accertamento della nazionalità dell'immigrato che si vuole riconsegnare (fanno fede i documenti di viaggio, la carta d'identità o il certificato di nazionalità). Nei casi in cui non siano disponibili documenti, l'immigrato viene sottoposto ad una audizione presso la più vicina rappresentanza diplomatica del Paese che dovrebbe riammetterlo. Lo stesso trattamento viene applicato per i cittadini di Paesi terzi: se un immigrato è entrato clandestinamente in Italia passando, ad esempio, per la Macedonia, questa avrà l'obbligo di riammetterlo.

Oltre agli accordi afferenti il controllo dell'immigrazione e delle frontiere, vengono stipulati anche specifici **accordi afferenti l'inserimento nel mercato del lavoro e alle tutele sociali**. Si tratta in particolari di accordi di sicurezza sociale (trasferimento contributi pensionistici o erogazione assegni familiari), di accordi di inserimento nel mercato del lavoro italiano e di accordi di reciprocità per il lavoro autonomo. Tali accordi sono un efficace strumento per rafforzare le vie legali di accesso al nostro Paese, facilitando tra l'altro l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli accordi possono prevedere, infatti, lo scambio di informazioni sulla disponibilità di manodopera straniera da una parte e sul fabbisogno del mercato del lavoro italiano dall'altra, sia quantitativo che relativo ai profili professionali maggiormente richiesti.

Con i decreti annuali di programmazione dei flussi di ingresso per motivi di lavoro possono essere assegnate quote riservate agli Stati non appartenenti all'Unione europea con i quali siano stati conclusi i suddetti accordi.

Accordi di riammissione vengono, infine, stipulati anche a livello comunitario e costituiscono uno degli strumenti principali adottati dall'Unione Europea per contrastare il fenomeno dell'immigrazione illegale. Sono stati finora conclusi accordi con Hong Kong (novembre 2001), Macao (ottobre 2002), Sri Lanka (maggio 2002) e Albania (novembre 2002), mentre sono attualmente in corso i negoziati per concludere accordi con Marocco, Russia, Pakistan, Ucraina, Algeria, Cina e Turchia.

Dal livello di collaborazione instaurata dipende la natura delle relazioni che l'Unione intrattiene col paese terzo interessato. In particolare, una cooperazione insufficiente può pregiudicare gli aiuti tecnici e finanziari che normalmente l'Europa destina ai Paesi in difficoltà nell'ambito della cooperazione allo sviluppo.

SPORTELLO UNICO

CHE COSA È LO SPORTELLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE?

È uno sportello, istituito in ogni provincia presso le Prefetture - Uffici Territoriali del Governo (vedi **indirizzi**), che ha come caratteristica quella di comprendere in un unico ufficio funzioni di uffici appartenenti ad amministrazioni diverse quali le Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL), le questure e le stesse prefetture. Lo Sportello unico si configura come una "struttura leggera" - front office - unico referente istituzionale e decisionale dei procedimenti finalizzati al rilascio del nulla osta al lavoro e successiva consegna del permesso di soggiorno per motivi di lavoro e del nulla osta al ricongiungimento familiare e successiva consegna del permesso di soggiorno per motivi di famiglia. L'attività istruttoria - attività di back office - continua, invece, ad essere svolta dagli Uffici della Direzione Provinciale del lavoro e delle questure, con riguardo alle procedure di rispettiva pertinenza.

QUALI SONO LE DOMANDE CHE POSSONO ESSERE PRESENTATE ALLO SPORTELLO UNICO?

La **circolare del Ministero dell'Interno n. 3/2005** ha chiarito che agli Sportelli Unici vanno indirizzate istanze per:

- A. Rilascio del nulla osta per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato, indeterminato o a carattere stagionale, con un cittadino extra-Ue residente all'estero;
- B. Rilascio del nulla osta per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con un cittadino extra-Ue residente all'estero, per le particolari categorie di lavoro previste **dall' art. 27, comma 1, del T.U. sull'immigrazione**, che non rientrano nella programmazione dei flussi d'ingresso;
- C. Stipula del contratto di soggiorno in caso di datore di lavoro che si sostituisce o si aggiunge al precedente;
- D. Stipula del contratto di soggiorno, relativamente ad un rapporto di lavoro instaurato in vigore della precedente normativa;
- E. Instaurazione di un rapporto di lavoro, nel caso di conversione del permesso di soggiorno per studio o di formazione professionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato;
- F. Rilascio della certificazione attestante i requisiti previsti per lavoro autonomo, nel caso di conversione in permesso di soggiorno per lavoro autonomo del permesso di soggiorno per motivi di studio o di formazione professionale;
- G. Rilascio del nulla osta per il ricongiungimento familiare o per l'ingresso del familiare a seguito.

CONDIZIONE DI RECIPROCIÀ

CHE COSA SI INTENDE PER CONDIZIONE DI RECIPROCIÀ?

La condizione di reciprocità trova applicazione nei rapporti di diritto privato che non hanno una diversa disciplina specifica. Il ricorso a tale istituto comporta che allo straniero venga assicurato lo stesso trattamento riservato ai cittadini italiani solo se un trattamento identico è garantito ai cittadini italiani nello Stato estero da cui proviene lo straniero. La condizione di reciprocità si applica anche alle persone giuridiche straniere (associazioni, fondazioni, società).

Ai sensi dell'art. 1 del Regolamento di attuazione (**D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394, così come modificato con il D.P.R. del 18 ottobre 2004 n. 334**), l'accertamento della condizione di reciprocità non è richiesto per i cittadini stranieri (e per i loro familiari) titolari della carta di soggiorno o di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro subordinato, di lavoro autonomo, per l'esercizio di un'impresa familiare, per motivi di famiglia, umanitari o di studio.

Sono inoltre dispensati dalla verifica della condizione di reciprocità: i cittadini comunitari e dei Paesi E.F.T.A. (ovvero, in aggiunta ai Paesi UE, l'Islanda, il Liechtenstein e la Norvegia) e gli apolidi ed i rifugiati, regolarmente residenti in territorio italiano da almeno tre anni.

Per le persona giuridiche o per le persone fisiche straniere in possesso di un titolo di soggiorno diverso da quelli sopra indicati e provenienti da Stati che non hanno concluso con l'Italia accordi in materia di diritti civili, il rispetto della condizione di reciprocità viene, in particolare, richiesto per gli acquisti immobiliari, l'esercizio di attività autonome e libere professioni, nonché per la costituzione e/o la partecipazione societaria.

Si procede, inoltre, all'accertamento della condizione di reciprocità per convertire le patenti di guida possedute da coloro che risiedono in Italia da oltre un anno (in caso di mancato rispetto di tale condizione è, invece, necessario sostenere nuovamente l'esame di guida).

Non si procede all'accertamento della condizione di reciprocità per quanto riguarda la proponibilità dell'azione civile per i risarcimenti dei danni subiti dal cittadino extracomunitario.

DISPOSIZIONI RELATIVE ALL'INGRESSO

I VISTI DI INGRESSO

COSA SERVE ALLO STRANIERO PER ENTRARE NEL TERRITORIO DELLO STATO?

L'ingresso nel territorio dello Stato è consentito al cittadino straniero in possesso di passaporto valido o documento equipollente e del visto d'ingresso (salvi i casi di esenzione), e può avvenire, salvi i casi di forza maggiore, soltanto attraverso i valichi di frontiera appositamente istituiti.

Sul sito del Ministero degli Affari Esteri (www.esteri.it) è possibile consultare l'elenco dei Paesi i cui cittadini sono esenti dall'obbligo di visto per i soggiorni di breve durata.

CHI RILASCIAM I VISTI DI INGRESSO?

La competenza al rilascio dei visti emessi dalla Repubblica Italiana spetta al Ministero degli Affari Esteri ed alla sua Rete degli Uffici diplomatico-consolari all'estero, i quali restano responsabili dell'accertamento del possesso e della valutazione dei requisiti necessari per l'ottenimento del visto stesso. La domanda per ottenere il visto di ingresso deve, pertanto, essere presentata alla rappresentanza diplomatica o consolare italiana del Paese di origine o di stabile residenza dello straniero, allegando la documentazione necessaria a seconda del visto di ingresso richiesto.

Ai sensi dell'**art. 5 del Regolamento di attuazione**, alla domanda per il rilascio del visto deve essere in ogni caso allegato, oltre al passaporto (o altro documento di viaggio riconosciuto equivalente) e alla specifica documentazione necessaria per il tipo di visto richiesto, la documentazione concernente: 1) la finalità del viaggio; 2) l'indicazione dei mezzi di trasporto utilizzati; 3) le condizioni di alloggio.; 4) la disponibilità dei mezzi di sussistenza sufficienti per la durata del viaggio, del soggiorno e, salvo non si tratti di un ingresso per motivi di lavoro, per il ritorno nel Paese di provenienza. La definizione dei mezzi di sussistenza per l'ingresso ed il soggiorno degli stranieri nel territorio dello Stato è contenuta nella **direttiva del Ministero dell'Interno del 5 marzo 2000**.

Il visto va concesso o negato entro 90 gg dalla presentazione della domanda (termine abbreviato a 30 giorni in caso di ingresso per motivi di lavoro subordinato). Il diniego del visto non deve essere motivato (eccetto che per i visti per lavoro, ricongiungimento familiare, cure mediche o studio).

QUALI SONO LE TIPOLOGIE DI VISTI DI INGRESSO PREVISTE NEL NOSTRO ORDINAMENTO?

Nel **decreto Interministeriale del 12.7.2000** sono elencate le varie tipologie di visto d'ingresso, nonché i requisiti e le condizioni per l'ottenimento. Le tipologie di visti previsti, corrispondenti ai diversi motivi di ingresso, sono: adozione, affari, cure mediche, diplomatico, familiare al seguito,

ricongiungimento familiare, gara sportiva, invito, lavoro autonomo, lavoro subordinato, missione, motivi religiosi, reingresso, residenza elettiva, studio, transito aeroportuale, transito, trasporto, turismo e vacanze-lavoro.

Per i soggiorni non superiori ai tre mesi, sono equiparati ai visti rilasciati dalle rappresentanze diplomatico-consolari italiane quelli emessi, sulla base di specifici accordi, dalle autorità diplomatico o consolari di altri Stati.

Per la documentazione necessaria per ottenere ciascuna tipologia di visto è possibile consultare **database visti** del Ministero degli Affari Esteri.

IL VISTO PER AFFARI

È POSSIBILE SVOLGERE BREVI PRESTAZIONI LAVORATIVE SE SI ENTRATI IN ITALIA CON UN VISTO DI INGRESSO RILASCIATO PER “MOTIVI DI AFFARI”?

Il visto per affari consente l'ingresso in Italia, ai fini di un soggiorno di breve durata (massimo di 90 giorni a semestre), allo straniero che intenda viaggiare per finalità economico-commerciali, per contatti o trattative, per l'apprendimento o la verifica dell'uso e del funzionamento di beni strumentali acquistati o venduti nell'ambito di contratti commerciali e di cooperazione industriale, ovvero (in base alle recenti istruzioni che sono state fornite dal Centro Visti del Ministero degli Affari Esteri alle Rappresentanze diplomatico-consolari) **per una breve od occasionale prestazione professionale.**

È, quindi, possibile per gli operatori stranieri qualificati (per es. tecnici, ingegneri, manager, dipendenti o incaricati delle ditte estere), richiedere un **“visto per affari”** anche per svolgere in Italia (al momento in fase sperimentale) brevi prestazioni lavorative necessarie, ad esempio, per impraticarsi di tecnologie, processi produttivi e quanto altro formi oggetto di relazioni d'affari.

In tal caso l'istanza per il rilascio del visto di ingresso deve essere accompagnata da una “dichiarazione d'invito” sottoscritta dall'Ente o dall'impresa italiana o straniera regolarmente operante in territorio nazionale, con la quale si indichi il periodo di soggiorno richiesto, il motivo del soggiorno e l'attività che sarà svolta dallo straniero invitato, nonché l'impegno dell'invitante ad assolvere a tutti gli obblighi previsti in materia previdenziale ed assistenziale.

Per l'altra documentazione necessaria per ottenere il visto è possibile consultare **database visti** del Ministero degli Affari Esteri.

ASSUNZIONE DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI RESIDENTI ALL'ESTERO

COSA SERVE PER OTTENERE UN VISTO DI INGRESSO PER MOTIVI DI LAVORO SUBORDINATO?

Per ottenere un visto di ingresso per motivi di lavoro subordinato è necessario essere in possesso di un **nulla osta al lavoro** rilasciato dallo Sportello Unico per l'immigrazione.

Lo Sportello Unico rilascia il nulla osta a condizione che la richiesta rientri nell'ambito della quota annualmente stabilita dal Governo, che nessun lavoratore italiano o comunitario o extracomunitario iscritto nelle liste di collocamento o censito come disoccupato sia disponibile ad accettare quel determinato impiego (anche nel caso di disponibilità il datore di lavoro ha, tuttavia, la facoltà di confermare la sua richiesta) e che non esistano motivi ostativi da parte della questura.

La rappresentanza diplomatico o consolare del Paese di origine o di stabile residenza dello straniero, dopo aver ricevuto il nulla osta e la documentazione prescritta dalla legge, consegna allo straniero la proposta di **contratto di soggiorno** per lavoro e, dopo aver acquisito la richiesta di visto da parte di quest'ultimo ed aver verificato la sussistenza dei presupposti previsti **dall'art. 5 del Regolamento di attuazione**, rilascia l'apposito visto di ingresso, entro 30 giorni dalla richiesta, dandone comunicazione allo Sportello Unico.

COSA DEVE FARE UN DATORE DI LAVORO CHE INTENDE INSTAURARE IN ITALIA UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO CON UNO STRANIERO RESIDENTE ALL'ESTERO?

Per assumere un lavoratore straniero residente all'estero il datore lavoro deve innanzitutto presentare alla **Sportello Unico per l'immigrazione** la domanda di nulla osta al lavoro nei confronti del lavoratore che intende assumere, redatta sui **moduli a lettura ottica** messi a disposizione dalle Poste Italiane.

La domanda può essere presentata solo dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del decreto annuale di programmazione dei flussi e secondo le modalità indicate in apposite circolari ministeriali adottate con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la presentazione delle domande stesse.

Sono inammissibili le domande presentate prima della pubblicazione dell'annuale decreto flussi.

È POSSIBILE RICHIEDERE, DOPO LA PUBBLICAZIONE DELL'ANNUALE DECRETO FLUSSI, IL RILASCIO DI UN NULLA OSTA AL LAVORO SUBORDINATO NEI CONFRONTI DI UN CITTADINO EXTRACOMUNITARIO GIÀ SOGGIORNANTE IN ITALIA CON UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER UN MOTIVO NON DI LAVORO?

Sì, la richiesta di nulla osta al lavoro da parte del datore di lavoro nell'ambito delle quote stabilite dal decreto di programmazione annuale dei flussi di ingresso ben può essere presentata anche nei confronti di un lavoratore straniero già regolarmente presente in Italia con un titolo di soggiorno non abilitante al lavoro (ex. turismo, cure mediche, attesa cittadinanza, ecc).

In ogni caso lo straniero extracomunitario in possesso di un permesso di soggiorno rilasciato per **motivi di famiglia, lavoro autonomo, asilo o ragioni umanitarie**, può utilizzare tali permessi anche per svolgere attività lavorativa subordinata senza che vi sia necessità di richiedere un nulla osta al lavoro.

I cittadini extracomunitari titolari, invece, di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di **studio o formazione** devono, per poter esercitare attività lavorativa in Italia, richiedere la **conversione** del proprio permesso di soggiorno in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato. Nulla esclude che oltre alla domanda di conversione possa essere presentata da parte del datore di lavoro anche la domanda di nulla osta al lavoro (**vedi sotto**).

Infine, la domanda di nulla osta al lavoro può validamente essere presentata anche nei confronti di un cittadino extraUE in possesso di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di **turismo**. Tali permessi di soggiorno non consentono di esercitare legalmente alcuna attività lavorativa, né possono essere convertiti in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Pertanto, anche qualora lo straniero fosse regolarmente o irregolarmente presente in Italia con un permesso di soggiorno turistico, al momento del rilascio del nulla osta al lavoro dovrebbe in ogni caso ritornare nel proprio Paese e richiedere alla Rappresentanza diplomatico-consolare il visto di ingresso per motivi di lavoro.

SE IL DATORE DI LAVORO NON HA UNA CONOSCENZA DIRETTA DEL LAVORATORE DA ASSUMERE È POSSIBILE INOLTARE UNA RICHIESTA GENERICA?

Non sono state ancora attivate, sebbene previste dall'**art. 21, comma 5 del T.U.** le liste di lavoratori stranieri residenti all'estero intenzionati a venire in Italia per lavoro.

Il datore di lavoro che ha necessità di assumere lavoratori extracomunitari ma che non ne ha una conoscenza diretta può inoltrare una richiesta numerica solo per assumere lavoratori stranieri già presenti regolarmente in Italia ed iscritti nell'elenco anagrafico presente presso i centri per l'impiego.

Dovrebbe essere presto istituite apposite liste in cui potranno chiedere di essere iscritti gli stranieri non comunitari residenti all'estero che abbiano completato dei **programmi di istruzione e formazione nei Paesi di origine** ai sensi **dell'art. 23 del T.U sull'immigrazione**. I dati inseriti in tali liste potranno essere consultati dai datori di lavoro i quali potranno procedere alla chiamata numerica o nominativa dei lavoratori iscritti nelle stesse.

Il decreto annuale di programmazione dei flussi assegna quote riservate agli stranieri non comunitari residenti all'estero che abbiano completato i suddetti programmi di istruzione e formazione nei Paesi di origine e che siano inseriti in tali liste.

È POSSIBILE ASSUMERE DALL'ESTERO, DOPO LA PUBBLICAZIONE DELL'ANNUALE DECRETO FLUSSI, UN LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO CON UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO?

No, non è possibile proporre questo tipo di assunzione dall'estero per un lavoratore extra-UE. L'apprendistato, come disciplinato dall'art. 47, comma 1, **D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**, non può essere ricondotto nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato, essendo un contratto a contenuto formativo in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale.

È POSSIBILE RICHIEDERE, DOPO LA PUBBLICAZIONE DELL'ANNUALE DECRETO FLUSSI, IL RILASCIO DI UN NULLA OSTA AL LAVORO SUBORDINATO NEI CONFRONTI DI UN LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO CHE SI INTENDE ASSUMERE CON CONTRATTO A PROGETTO?

No, non è possibile assumere dall'estero un lavoratore straniero con contratto a progetto. Il contratto di collaborazione a progetto (introdotto **dagli articoli 61-69 del decreto 10 settembre 2003, n. 276 attuativo della legge 14 febbraio 2003 n. 30**) è, infatti, un contratto di lavoro autonomo ed è riconducibile "ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa" (art. 61, comma 1 del decreto citato)". Non si tratta quindi di un contratto di lavoro subordinato.

Invero, non è neanche possibile l'ingresso per lavoro autonomo con un contratto a progetto in quanto il **decreto flussi per il 2006**, così come quello per il 2005, non lo comprende tra le professionalità per le quali è consentito l'ingresso per lavoro autonomo (**vedi sotto**).

È POSSIBILE, DOPO LA PUBBLICAZIONE DELL'ANNUALE DECRETO FLUSSI, INVIARE NEI CONFRONTI DELLO STESSO LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO SIA LA DOMANDA DI CONVERSIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO CHE LA DOMANDA DI NULLA OSTA AL LAVORO?

Il lavoratore straniero in possesso di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro stagionale o studio può, qualora ne ricorrano **i requisiti**, presentare la domanda per ottenere la conversione di tale permesso di soggiorno in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o autonomo, nell'ambito delle quote stabilite con il **decreto di programmazione annuale dei flussi**. In teoria nulla esclude che oltre alla domanda di conversione da parte del lavoratore possa essere inviata nei confronti dello stesso anche la richiesta di nulla osta per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non, da parte di un datore di lavoro. Naturalmente, qualora fosse concesso il nulla osta per lavoro subordinato e fosse rilasciato il permesso di soggiorno per tale motivo la domanda di conversione decadrebbe automaticamente (e viceversa). Lo stesso lavoratore non può, infatti, utilizzare due diverse quote nell'ambito del decreto-flussi. Inoltre, qualora fosse preventivamente accolta la domanda di nulla osta al lavoro, verrebbe anche meno l'originario titolo da convertire.

Analogamente, nulla esclude che più datori di lavoro (indipendenti gli uni dagli altri) possano richiedere (con separate istanze) il nulla osta al lavoro nei confronti dello stesso lavoratore straniero. Tuttavia, una volta concesso un nulla osta al lavoro, le altre domande non potranno più trovare accoglimento, non potendo essere rilasciato nei confronti dello stesso lavoratore più di un nulla osta al lavoro.

Ovviamente nulla esclude che lo straniero, una volta entrato in Italia e sottoscritto il contratto di soggiorno, possa in un momento successivo dimettersi/licenziarsi e sottoscrivere un nuovo contratto di soggiorno con un diverso datore di lavoro.

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER NULLA OSTA AL LAVORO

CON QUALE MODALITÀ VANNO PRESENTATE LE DOMANDE PER OTTENERE IL NULLA OSTA AL LAVORO?

Con circolari ministeriali diffuse prima della pubblicazione del decreto flussi annuale vengono impartite le istruzioni sulle modalità ed i tempi per la presentazione delle domande.

A partire dal 2005 si è stabilito che la presentazione delle richieste da parte dei datori di lavoro avvenga tramite spedizione postale, con raccomandata inviata dagli **uffici postali abilitati all'accettazione delle domande** presenti sul territorio nazionale. **Per il 2006** informazioni dettagliate sulle modalità di invio delle domande e sulla successiva procedura sono contenute **nella circolare del Ministero dell'Interno n. 1/2006** e **nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 7/2006**

IN BASE A QUALE CRITERIO LE DOMANDE VENGONO PRESE IN CONDERAZIONE?

Le domande vengono prese in considerazione in base all'ordine cronologico di arrivo (al tal fine gli Uffici Postali abilitati sono dotati di un sistema elettronico in grado di rilevare data ed ora di presentazione della domanda).

Esaurita la quota disponibile i nulla osta al lavoro non vengono più rilasciati ed occorrerà attendere, l'anno successivo, la pubblicazione di un nuovo decreto flussi per ripresentare la domanda.

A CHI VA INDIRIZZATA LA DOMANDA PER OTTENERE IL NULLA OSTA AL LAVORO?

Il datore di lavoro deve indirizzare la richiesta di nulla osta al lavoro per fare entrare in Italia un lavoratore extracomunitario per motivi di lavoro subordinato stagionale e non (compresi gli ingressi per lavoro domestico ed assistenza alla persona) allo **Sportello Unico per l'immigrazione**, scegliendo, in alternativa, tra quello della:

- a) provincia di residenza del datore di lavoro;
- b) provincia ove avrà luogo la prestazione lavorativa;
- c) provincia ove ha sede legale l'impresa.

Lo Sportello Unico competente al rilascio del nulla osta al lavoro sarà, comunque, quello del luogo in cui verrà svolta l'attività lavorativa; ove diverso, pertanto, lo Sportello Unico ricevente trasmetterà la richiesta a quello competente, dandone comunicazione al datore di lavoro.

In caso di ingresso per motivi di lavoro autonomo, invece, una volta pubblicato il decreto flussi, la richiesta per l'ingresso, correlata da tutta la **documentazione necessaria**, va direttamente indirizzata all'Ambasciata o Consolato del luogo di provenienza dello straniero. I formulari per la presentazione di tali domande sono direttamente disponibili sul **database visti** del Ministero degli Affari Esteri.

LA DOMANDA PER OTTENERE IL NULLA OSTA AL LAVORO NEI CONFRONTI DI UNO STRANIERO RESIDENTE ALL'ESTERO PUÒ ESSERE AVANZATA ANCHE DA UN'AZIENDA CHE HA INIZIATO LA PROPRIA ATTIVITÀ SOLO NELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DELLA PUBBLICAZIONE DEL DECRETO FLUSSI E CHE NON HA, PERTANTO, ANCORA PRESENTATO ALCUNA DICHIARAZIONE ANNUALE DEI REDDITI DI IMPRESA?

Sì, anche un'azienda da poco costituita può richiedere il nulla osta per l'assunzione di lavoratori stranieri. In tal caso nella domanda di nulla osta (**Mod B-Sub** o **Mod C-Stag**) l'azienda si limiterà ad indicare il fatturato conseguito nell'anno precedente. Nel corso dell'istruttoria lo Sportello Unico potrà eventualmente richiedere un supplemento di documentazione.

QUAL'È LA CAPACITÀ ECONOMICA DI CUI DEVE DISPORRE UN'AZIENDA PER ASSUMERE UN LAVORATORE STRANIERO RESIDENTE ALL'ESTERO? IL NULLA OSTA PUÒ ESSERE CONCESSO QUALORA NEL PRECEDENTE ESERCIZIO FINANZIARIO L'AZIENDA ABBA REGISTRATO DELLE PERDITE?

Mentre per l'assunzione di un lavoratore domestico straniero è necessario che il datore di lavoro possenga un reddito annuo, al netto dell'imposta, di importo almeno doppio rispetto all'ammontare della retribuzione annuale dovuta al lavoratore da assumere (**vedi sotto**), per l'assunzione di un lavoratore subordinato non è stato predeterminato un parametro rigido per la verifica della capacità economica dell'impresa. **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.

COSA SUCCEDEREBBE SE NELLE DOMANDE PRESENTATE LO SPORTELLINO UNICO RICONTRA DELLE IRREGOLARITÀ? È POSSIBILE SANARLE?

Sì, l'art. 30 bis, comma 9, del Regolamento di attuazione, prevede che nei casi di irregolarità sanabile o di incompletezza della documentazione, lo Sportello unico inviti il datore di lavoro a procedere alla regolarizzazione ed all'integrazione della documentazione, anche attraverso ulteriori autocertificazioni. In tale ipotesi, i termini previsti per la concessione del nullaosta al lavoro subordinato, a carattere stagionale e non, decorrono dalla data dell'avvenuta regolarizzazione della documentazione.

LA DOMANDA PER OTTENERE IL NULLA OSTA AL LAVORO NEI CONFRONTI DI UNO STRANIERO RESIDENTE ALL'ESTERO PUÒ ESSERE AVANZATA ANCHE DA UN'AZIENDA CHE ABBA EFFETTUATO LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE NEI 12 MESI PRECEDENTI LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA?

No, 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.

Quindi, ad esempio, se negli ultimi 12 mesi è stato licenziato un muratore, potrà comunque essere richiesto il nulla osta al lavoro nei confronti di lavoratore extra-UE da adibire a mansioni di manovale o impiegato tecnico.

PROCEDURA PER IL RILASCIO DEL NULLA OSTA

LO SPORTELLINO UNICO RILASCIANO IMMEDIATAMENTE IL NULLA OSTA AL LAVORO SUBORDINATO?

Lo Sportello Unico, qualora siano soddisfatte tutte le condizioni prescritte dalla legge, rilascia il nulla osta al lavoro entro **40 giorni** dalla presentazione della richiesta.

Per il rilascio del nulla osta allo svolgimento di attività lavorativa subordinata a carattere stagionale tale termine risulta dimezzato. Lo Sportello Unico deve, pertanto, rilasciare il relativo nulla osta entro **20 giorni** dalla ricezione della domanda.

Il tempo previsto per il rilascio del visto d'ingresso da parte della rappresentanza diplomatica o consolare è, invece, di **30 giorni** a partire dalla presentazione della domanda di visto da parte dell'interessato.

QUALE PROCEDURA VIENE SEGUITA UNA VOLTA CHE LO SPORTELLINO UNICO RICEVE LE DOMANDE PER IL NULLA OSTA AL LAVORO?

Lo Sportello Unico, una volta ricevuta la domanda del datore di lavoro per il rilascio di nulla osta al lavoro ed aver verificato la regolarità formale e la completezza della stessa, trasmette la richiesta alla Questura per ottenere il parere di competenza.

La **Questura** verifica la sussistenza di motivi ostativi (precedenti penali o carichi pendenti per un reato legato all'immigrazione clandestina o previsto dagli articoli 380 e 381 del codice di procedura penale). e comunica allo Sportello il proprio parere circa il rilascio del nulla osta .

In caso di parere negativo la procedura si arresta e l'istanza viene rigettata dallo Sportello Unico che provvede alla notifica del provvedimento di rigetto all'interessato.

Nell'ipotesi di parere positivo, lo Sportello Unico inoltra la richiesta del datore di lavoro alla **Direzione Provinciale del Lavoro**, la quale provvede ad accertare la disponibilità quantitativa e qualitativa delle quote di ingresso, l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile al contratto proposto dal datore di lavoro, la congruità del numero delle richieste presentate dallo stesso in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa, e comunica il proprio parere allo Sportello Unico.

In caso di parere negativo della DPL la procedura si arresta: l'istanza viene respinta dallo Sportello Unico, con provvedimento motivato da notificare all'interessato.

In caso di parere positivo lo Sportello Unico richiede all'**Agenzia delle Entrate** l'attribuzione di un codice fiscale provvisorio, o la verifica dell'eventuale esistenza del codice fiscale, e trasmette al competente Centro per l'impiego le richieste di lavoro, sia nominative che numeriche.

Il **Centro per l'impiego** compie gli adempimenti di competenza concernenti la verifica della disponibilità di altri lavoratori italiani o stranieri iscritti nelle liste di collocamento a svolgere il lavoro offerto allo straniero residente all'estero e ne comunica l'esito allo Sportello Unico e al datore di lavoro.

Nell'ipotesi in cui siano pervenute dichiarazioni di disponibilità all'impiego da parte di lavoratori italiani o stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, la richiesta di nulla osta relativa al lavoratore straniero rimane sospesa sino a quando il datore di lavoro comunica per posta allo Sportello Unico e, per conoscenza, al Centro per l'impiego, se intende confermare la richiesta di assunzione del lavoratore extracomunitario.

La mancata conferma, equivale a rinuncia all'assunzione del lavoratore dall'estero e comporta l'arresto del procedimento.

Anche nel caso in cui non pervengano dichiarazioni di disponibilità all'impiego, il Centro per l'impiego ne dà comunicazione al datore di lavoro il quale **entro 4 giorni** deve comunicare allo Sportello Unico e, per conoscenza, al Centro per l'impiego se eventualmente intenda revocare la richiesta di nulla osta al lavoro relativa al lavoratore straniero.

Nel caso in cui il Centro per l'impiego certifica l'assenza di disponibilità all'impiego da parte di lavoratori italiani o stranieri regolarmente soggiornanti in Italia oppure decorsi 20 giorni senza alcun riscontro da parte del Centro per l'impiego o, comunque, in caso di espressa conferma della richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro, lo Sportello Unico convoca il datore di lavoro per la consegna del nulla osta e la sottoscrizione del **contratto di soggiorno**. Tale contratto sarà trattenuto presso lo Sportello Unico in attesa che venga perfezionato con la sottoscrizione del lavoratore straniero una volta entrato in Italia.

*Nota: In una recente nota il Ministero dell'Interno ha evidenziato che una fase particolarmente lenta della procedura in questione è quella relativa alla richiesta di verifica della disponibilità di offerta di lavoro presso i Centri per l'impiego. Infatti anche quando non perviene alcun riscontro da parte del Centro competente è necessario attendere la scadenza del termine di 20 giorni previsto dalla legge per la prosecuzione della procedura. Allo scopo di accelerare lo svolgimento di detta fase, pertanto, il Ministero dell'Interno ha dato indicazione agli Sportelli Unici di procedere alla richiesta di verifica della disponibilità all'impiego da parte di lavoratori italiani o stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, **contestualmente alla richiesta di parere alla Questura**, facendo decorrere il prescritto termine di 20 giorni da tale data.*

È PREVISTA UNA SCADENZA PER IL NULLA OSTA AL LAVORO?

Si, il nulla osta al lavoro ha una validità di **sei mesi** dalla data del rilascio. I nulla osta rilasciati nei casi particolari in cui è ammesso l'ingresso di stranieri al di fuori dei flussi, hanno validità di **120 giorni** dalla data del rilascio.

COSA AVVIENE DOPO IL RILASCIO DEL NULLA OSTA AL LAVORO?

Lo Sportello Unico, qualora il datore di lavoro ne abbia fatto espressa richiesta (barrando l'apposita casella nel relativo modulo di domanda) trasmette il nulla osta e la documentazione prescritta dalla legge alla Rappresentanza diplomatico-consolare del Paese di residenza o di origine dello straniero. In caso contrario sarà lo stesso datore di lavoro a dover provvedere al suddetto invio.

La Rappresentanza diplomatico-consolare, dopo aver consegnato allo straniero copia della proposta di contratto di soggiorno per lavoro, aver acquisito la richiesta di visto del lavoratore ed aver effettuato gli accertamenti di rito, rilascia l'apposito visto di ingresso, comprensivo del codice fiscale, dandone comunicazione allo Sportello Unico. Il visto deve essere rilasciato entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta di visto da parte dell'interessato.

All'atto del rilascio del visto, lo straniero viene, altresì, avvertito dell'obbligo di presentarsi allo Sportello Unico entro otto giorni dall'ingresso in Italia, al fine di controfirmare il contratto di soggiorno ivi depositato e richiedere il rilascio del **permesso di soggiorno**.

DECRETO FLUSSI BIS

CHE COS'È IL DECRETO FLUSSI BIS?

Con il D.P.C.M. del 25 ottobre 2006, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 285 del 7 dicembre è stata ampliata la quota di ingressi per i cittadini stranieri non comunitari per l'anno 2006 inizialmente fissata in 170.000 unità dal **decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 febbraio 2006**, prevedendo un'ulteriore quota di 350.000 ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale. L'ampliamento delle quote consentirà, sempre che sussistano tutti gli altri requisiti richiesti, l'accoglimento di tutte le domande presentate **entro il 21 luglio 2006** sulla base del D.P.C.M. del 15 febbraio 2006, e non accolte per mancata disponibilità di quote.

Le disposizioni applicative del D.P.C.M. del 25 ottobre 2006 sono state dettate con la **Circolare del Ministero della Solidarietà Sociale n. 31 del 5/12/2006**

PER ACCEDERE ALL'AMPLIAMENTO DELLE QUOTE PREVISTE DAL DECRETO FLUSSI BIS È NECESSARIO RIPRESENTARE LA DOMANDA GIÀ A SUO TEMPO INVIATA?

No, le domande non dovranno essere ripresentate. Tutte le domande inviate entro il 21 luglio 2006 per chiedere il nulla osta al lavoro per motivi di lavoro subordinato non stagionale, nonché per richiedere le attestazioni in quota per la conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro o da lavoro stagionale a lavoro subordinato non stagionale verranno esaminate ed, ove sussistono i

requisiti necessari, accolte. Non vi saranno problemi di quote in quanto la quota aggiuntiva di 350.000 ingressi è stata fissata proprio per tener conto del fabbisogno aggiuntivo espresso dal mercato del lavoro interno e per dare riscontro a tutte le domande di concessione di nulla osta al lavoro regolarmente presentate entro il 21 luglio 2006 e che non sarebbe state possibile accogliere sulla base del precedente decreto per mancata disponibilità di quote.

QUALORA LO STRANIERO A CUI VIENE CONCESSO IL NULLA OSTA AL LAVORO SULLA BASE DELL'AMPLIAMENTO DELLE QUOTE PREVISTO DAL DECRETO FLUSSI BIS SI TROVI GIÀ IN ITALIA, LO STESSO DEVE NECESSARIAMENTE RITORNARE NEL PROPRIO PAESE PER RICHIEDERE IL VISTO DI INGRESSO?

Si, il decreto flussi bis non si è dato avvio ad una regolarizzazione, ma si è solo disposto un ampliamento delle quote previste con il DPCM del 15 febbraio 2006. Una volta ottenuto, pertanto, il nulla osta al lavoro i richiedenti dovranno, secondo l'ordinaria procedura, recarsi personalmente presso le Ambasciate o i consolati italiani nei loro Paesi di origine per ritirare il visto di ingresso in Italia.

IL DECRETO FLUSSI BIS HA AMPLIATO ANCHE L'INGRESSO PER LAVORO STAGIONALE?

No, il D.P.C.M. del 25 ottobre 2006 riguarda esclusivamente la programmazione aggiuntiva di flussi di ingresso di lavoratori extracomunitari non stagionali. Oltre alle richieste di nulla osta al lavoro non stagionale, l'ampliamento delle quote riguarda anche le domande relative alle attestazioni in quota per la conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro o da lavoro stagionale a lavoro subordinato non stagionale.

Per quanto riguarda il lavoro stagionale, l'originaria quota di 50.000 unità fissata con il D.P.C.M. del 15 febbraio 2006 è stata successivamente ampliata con il **D.P.C.M. del 13 luglio 2006**, attraverso la previsione di un'ulteriore quota massima di 30.000 ingressi. Le modalità attuative sono state in tal caso dettate con la **circolare del Ministero della Solidarietà Sociale n. 24/2006**.

LAVORATORI DOMESTICI

CHI SONO I LAVORATORI DOMESTICI?

Le categorie dei lavoratori domestici include non solo le tradizionali "colf", ma tutti quei lavoratori che "prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare". Pertanto anche cuochi, autisti, dame di compagnia, bambinaie e badanti sono considerati lavoratori domestici secondo la definizione legale.

Il contratto nazionale di lavoro vigente prevede quattro distinte categorie per l'inquadramento di questi lavoratori, a seconda del livello di istruzione e del grado di professionalità richiesti:

1a categoria super - Vi appartengono coloro che sono dotati, oltre che di un diploma o di un attestato con valore legale, di una professionalità ben specifica;

1a categoria - Vi appartengono coloro che con piena autonomia e responsabilità presiedano all'andamento della casa per esplicito incarico del datore di lavoro, o comunque svolgano mansioni per le quali occorra una specifica elevata competenza professionale (ad esempio: addetto alla compagnia, istitutore, puericultrice, governante, direttore di casa, maggiordomo, capo cuoco o chef, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico). È in tale categoria che vanno inquadrati le **badanti**.

2a categoria - Vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria specifica capacità professionale (ad esempio: assistente all'infanzia o baby sitter, autista, cuoco, cameriere, guardarobiere, addetto alla stiratura, custode o portinaio di ville o case private, lavoratore generico che abbiano maturato il servizio necessario per transitare dalla terza alla seconda categoria (18 mesi di anzianità presso la stessa famiglia);

3a categoria - Vi appartengono i prestatori di lavoro generico che non hanno ancora maturato l'anzianità necessaria per il passaggio alla seconda categoria. Vi appartengono, inoltre, coloro che svolgono mansioni esecutive prettamente manuali o di fatica (ad esempio: addetto esclusivamente alle pulizie, addetto al giardino per lavori di manutenzione ordinaria, aiuto di cucina, addetto alla lavanderia, stalliere, assistente agli animali domestici).

L'Inps ha predisposto una **guida** completa sull'assunzione ed il trattamento lavorativo dei lavoratori domestici stranieri.

È POSSIBILE ASSUMERE DALL'ESTERO UN COLLABORATORE DOMESTICO PARTE-TIME?

Per assumere dall'estero un collaboratore domestico (la procedura è del tutto analoga a quella sopra descritta in generale per l'assunzione di qualsiasi lavoratore subordinato) 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.

QUALE È LA RETRIBUZIONE MINIMA MENSILE DA CORRISPONDERE AD UN COLLABORATORE DOMESTICO?

Per assumere un collaboratore domestico dall'estero è necessario assicurargli una retribuzione mensile lorda non inferiore **all'importo dell'assegno sociale** ai sensi dell'art. 3, comma 6, della legge n. 335/95.

La retribuzione mensile da assicurare non deve, pertanto, essere inferiore ad € 381,72. Devono in ogni caso essere rispettati i **minimi retributivi** previsti per il lavoro domestico, i quali variano a seconda che il lavoratore sia convivente o meno con il datore di lavoro e sulla base della categoria nella quale lo stesso viene inquadrato.

COME SI STABILISCE IN QUALE CATEGORIA INQUADRARE IL LAVORO DA ASSUMERE?

La categoria cui inquadrare il lavoratore domestico va stabilita sulla base delle professionalità dallo stesso possedute e delle mansioni cui verrà adibito, facendo riferimento a quanto stabilito dal **Contratto Collettivo Nazionale sul Lavoro domestico**.

Alla disciplina contenuta in tale contratto occorrerà fare riferimento per tutto ciò che attiene la disciplina del rapporto di lavoro.

QUALE È IL REDDITO MINIMO CHE IL DATORE DI LAVORO DEVE POSSEDERE PER POTER ASSUMERE UN LAVORATORE DOMESTICO DALL'ESTERO?

Per assumere un collaboratore domestico o una badante straniera è necessario che il datore di lavoro possieda un reddito annuo, al netto dell'imposta, **di importo almeno doppio rispetto all'ammontare della retribuzione annuale dovuta al lavoratore da assumere, aumentata dei connessi contributi.**

Tenuto conto che la retribuzione minima mensile non può essere inferiore all'importo dell'assegno sociale pari ad € 381,72 (per un valore annuo di € 4.962,36) e che per un minimo di 20 ore settimanali e con una paga minima di € 3,249 per una collaboratrice domestica e € 5,869 per una badante i contributi da pagare sarebbero all'incirca pari ad € 100 al mese (per un importo annuo pari ad € 1.300), il reddito minimo netto necessario per assumere una collaboratrice domestica dovrebbe essere all'incirca pari ad € 13.000 l'anno.

Il reddito minimo richiesto come necessario può risultare anche dal cumulo dei redditi del datore di lavoro con quello degli altri componenti il proprio nucleo familiare, oppure dei parenti di primo grado conviventi e non conviventi o, in mancanza, di altri soggetti tenuti legalmente all'assistenza sulla base di un'autocertificazione dei medesimi.

IL REQUISITO DELLA CAPACITÀ REDDITUALE È NECESSARIO ANCHE PER ASSUMERE UNA BADANTE?

Nel caso di lavoratori domestici addetti all'assistenza di persone non autosufficienti (badanti), **l'art. 30-bis, comma 8, del regolamento di attuazione** ha precisato che le norme relative alla verifica della congruità della capacità economica del datore di lavoro non si applicano al datore di lavoro affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza, il quale intende assumere uno straniero addetto alla sua assistenza.

Solo in questo caso per autorizzare l'assunzioni di badanti non dovrebbero esservi prescrizioni circa la necessità di dimostrare un reddito minimo, da parte del datore di lavoro o del suo nucleo familiare.

Sono considerate "non autosufficiente nel compimento degli atti della vita quotidiana", le persone che non sono in grado di mangiare, espletare le funzioni fisiologiche, provvedere all'igiene personale, camminare, vestirsi o che necessitano di sorveglianza continuativa. Naturalmente è indispensabile che questa condizione sia documentata da un certificato medico.

È POSSIBILE OCCUPARE ALLE PROPRIE DIPENDENZE PIÙ DI UN COLLABORATORE DOMESTICO EXTRACOMUNITARIO?

Sì, a condizione che il datore di lavoro dimostri di essere in possesso della capacità reddituale necessaria.

È POSSIBILE REGOLARIZZARE UN COLLABORATORE DOMESTICO STRANIERO GIÀ IN ITALIA MA PRIVO DI PERMESSO DI SOGGIORNO O CON PERMESSO DI SOGGIORNO NON VALIDO PER SVOLGERE ATTIVITÀ LAVORATIVA?

No, non è possibile sanare il rapporto di lavoro irregolarmente instaurato. Il datore di lavoro dovrà necessariamente attivare la procedure di assunzione dall'estero **sopra descritta**, nell'ambito del decreto annuale di programmazione dei flussi di ingresso.

QUALI ALTRE GARANZIE, OLTRE LA RETRIBUZIONE, OCCORRE FORNIRE PER ASSUMERE UN COLLABORATORE DOMESTICO DALL'ESTERO?

Il datore di lavoro deve indicare per il collaboratore domestico una **sistemazione alloggiativa** che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica ovvero sia fornita dei requisiti di abitabilità ed idoneità igienico-sanitaria.

Successivamente, una volta entrato in Italia, sarà il lavoratore, al momento della presentazione presso lo Sportello Unico per la stipula del **contratto di soggiorno**, a dover consegnare una ricevuta attestante l'avvenuta richiesta del certificato di idoneità alloggiativa (rilasciato dal comune o dalla ASL competenti per territorio), nonché la documentazione attestante l'effettiva disponibilità dell'alloggio.

Il datore di lavoro dovrà, inoltre, impegnarsi a garantire le spese di viaggio per l'eventuale rientro del lavoratore al Paese di origine.

IL CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA VA PRESENTATO ANCHE SE LA BADANTE O LA COLLABORATRICE DOMESTICA È CONVIVENTE CON IL DATORE DI LAVORO?

Si tale certificato è necessario anche nel caso di convivenza del lavoratore con il datore di lavoro costituendo un requisito essenziale per la validità del contratto di soggiorno.

QUALE È IL SIGNIFICATO DELL' IMPEGNO CHE IL DATORE DI LAVORO ASSUME NEI CONFRONTI DELLO STATO, CON LA FIRMA DEL CONTRATTO DI SOGGIORNO, IN MERITO AL PAGAMENTO DELLE SPESE DI VIAGGIO PER IL RIENTRO DEL LAVORATORE NEL PAESE DI PROVENIENZA?

L'art. **5 bis, comma 1, lettera b) del Testo Unico sull'Immigrazione** prevede che il datore di lavoro formalizzi nel contratto di soggiorno l'impegno al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Il pagamento a carico del datore avviene solo nel caso in cui, a conclusione del rapporto di lavoro, il lavoratore viene rimpatriato coattivamente nel proprio Paese 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.

A QUALI ALTRI ADEMPIMENTI È TENUTO IL DATORE DI LAVORO UNA VOLTA OTTENUTO IL NULLA OSTA AL LAVORO?

Una volta che il lavoratore straniero, ottenuto dalla Rappresentanza diplomatico consolare il visto di ingresso, ha fatto ingresso in Italia, il datore di lavoro deve dare comunicazione dell'assunzione all'Inail, **entro 24 ore** dall'inizio effettivo del rapporto del rapporto.

Inoltre, in base alle nuove disposizioni contenute nella legge n. 296/06 (finanziaria per il 2007), vi è l'obbligo di comunicare l'assunzione del lavoratore al centro per l'impiego competente almeno il **giorno antecedente** l'instaurazione del rapporto di lavoro. Al centro per l'impiego vanno anche comunicate entro cinque giorni dall'evento, eventuali vicende modificative del rapporto di lavoro,

quali la proroga del termine inizialmente fissato, la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, ecc. Va inoltre comunicata, sempre entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento, la data di cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato o la diversa data di cessazione dei rapporti di lavoro a termine. Per maggiori informazioni sugli obblighi di comunicazione è possibile consultare la **nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 4 gennaio 2007**.

Il datore di lavoro deve inoltre entro cinque giorni dall'assunzione comunicare allo Sportello Unico per l'immigrazione la data di inizio del rapporto di lavoro. Analogamente entro cinque giorni va comunicata l'eventuale trasferimento di sede del lavoratore, nonché la data di cessazione del rapporto di lavoro. L'omissione di tali comunicazioni è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro. Per l'accertamento e l'irrogazione della sanzione è competente il prefetto.

Il datore di lavoro dovrà, infine, anche comunicare all'Inps l'avvenuta assunzione e provvedere al versamento trimestrale dei contributi dovuti (la procedura è consultabile sul sito www.inps.it > contributi > lavoratori domestici).

COSA SUCCEDDE SE NELLE MORE DEL RILASCIO DEL NULLA OSTA AL LAVORO, MUORE IL DATORE DI LAVORO CHE AVEVA ORIGINARIAMENTE PRESENTATO LA RICHIESTA DI ASSUNZIONE? È POSSIBILE IL SUBENTRO NELLA DOMANDA DI UN PROPRIO FAMILIARE?

Nel caso in cui il datore di lavoro che aveva originariamente presentato la richiesta di assunzione muoia nelle more del rilascio del nulla osta al lavoro o prima dell'ingresso dello straniero in Italia, in linea generale la procedura si arresta ed il nulla osta al lavoro eventualmente già rilasciato, ma non ancora utilizzato, viene revocato.

Con una **circolare del 7 luglio 2006 il Ministero dell'Interno** ha però precisato che in caso di morte del datore di lavoro o cessazione dell'azienda nelle more del rilascio del nulla osta al lavoro, è possibile il subentro nell'assunzione da parte di un componente della famiglia del defunto, se si tratta di lavoro domestico, o da parte della nuova azienda che a tutti gli effetti rilevi l'azienda che aveva originariamente presentato la richiesta di assunzione.

Per avvalersi di tale facoltà il nuovo datore di lavoro dovrà presentare allo Sportello Unico competente una specifica richiesta, facendo riferimento all'istanza a suo tempo presentata, indicandone gli estremi e seguendo la successiva procedura prevista per l'assunzione del cittadino straniero.

Gli Sportelli Unici provvederanno alla modifica dei dati del richiedente ed alla verifica dei requisiti di legge necessari per procedere all'assunzione.

È POSSIBILE ASSUMERE COME COLLABORATORE DOMESTICO UN CITTADINO STRANIERO DIPENDENTE DA UNA RAPPRESENTANZA DIPLOMATICA STRANIERA IN ITALIA?

No, non è possibile in quanto ai **dipendenti di una rappresentanza diplomatica straniera in Italia** viene rilasciata una speciale carta d'identità diplomatica o di servizio del Ministero degli Affari Esteri che non li abilita allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa nel nostro Paese. Tali titoli di soggiorno permettono, in pratica, al cittadino straniero di risiedere e circolare liberamente nel territorio italiano, ma lo abilitano solo allo svolgimento di un'attività lavorativa all'interno della rappresentanza diplomatica straniera in Italia. Tali documenti di soggiorno speciali, rilasciati al di fuori delle quote, non sono, inoltre, convertibili.

Pertanto, se un datore di lavoro italiano (o straniero regolarmente residente in Italia) intende assumere tali persone, deve presentare una richiesta di nulla osta al lavoro nell'ambito delle quote stabilite nel **decreto-flussi 2006** per i lavoratori extra-UE.

È POSSIBILE ASSUMERE COME COLLABORATORE DOMESTICO UN PROPRIO FAMILIARE?

L'INPS con la **circolare del 12 ottobre 2006** 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 es. 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 risulta il coniuge del lavoratore straniero da assumere.

LAVORATORI STAGIONALI

QUALE PROCEDURA VIENE SEGUITA PER L'INGRESSO DI LAVORATORI SUBORDINATI A CARATTERE STAGIONALE?

La procedura è analoga a quella prevista per l'ingresso di lavoratori subordinati. Il nulla osta deve, però, essere rilasciata dallo Sportello Unico entro **20 giorni** dalla presentazione della domanda ed ha una validità minima di 20 giorni e massima di 9 mesi decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Anche in tal caso la domanda va presentata dopo la pubblicazione annuale del decreto di programmazione dei flussi di ingresso (o degli ulteriori decreti che potrebbero essere emanati durante l'anno per far fronte alle esigenze del settore).

Per le attività stagionali le richieste di nulla osta al lavoro possono essere presentate anche dalle associazioni di categoria per conto dei loro associati.

L'INGRESSO PER LAVORO STAGIONALE È CONSENTITO A TUTTI GLI STRANIERI A PRESCINDERE DALLO STATO DI PROVENIENZA?

No, il **decreto flussi** per il 2006 ha previsto che possono entrare in Italia per motivi di lavoro subordinato a carattere stagionale solo i lavoratori provenienti da Serbia-Montenegro, Croazia, Bosnia e Herzegovina, Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia, Bulgaria e Romania, nonché dai Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria: Tunisia, Albania, Marocco, Moldavia ed Egitto. Possono, altresì, entrare in Italia per lavoro stagionale i cittadini stranieri non comunitari titolari di permesso di soggiorno per lavoro subordinato stagionale nell'anno 2003, 2004 o 2005.

COSA SI INTENDE PER RICHIESTA CUMULATIVA DI LAVORATORI STAGIONALI?

Più datori di lavoro che intendono impiegare lo stesso lavoratore possono presentare contestualmente richiesta cumulativa di nulla osta al lavoro, sempre nel rispetto del periodo massimo di lavoro previsto per la stagione (nove mesi).

In tal caso verrà rilasciato un unico nulla osta al lavoro che verrà consegnato a ciascuno dei datori di lavoro.

Il lavoratore straniero stagionale potrà quindi svolgere nella stagione più lavori successivi nei limiti minimi e massimi previsti per il lavoro stagionale.

È POSSIBILE PER IL LAVORATORE STAGIONALE CAMBIARE DATORE DI LAVORO?

Sì, anche nel caso in cui non vi sia stata una richiesta cumulativa è possibile, nell'ambito del periodo di validità del permesso di soggiorno, a richiesta di datori di lavoro diversi ottenere il rilascio di ulteriori nulla osta al lavoro stagionale. Nell'arco massimo dei nove mesi è, in pratica, possibile variare il datore di lavoro purché si resti sempre nell'ambito del lavoro stagionale. Il lavoratore potrebbe, ad esempio passare dall'impiego presso un'impresa agricola a quello presso un'azienda alberghiera e poi ancora a quello presso altra azienda agricola di diverso tipo.

In nessun caso tuttavia il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro stagionale può essere rinnovato. Salvo i casi in cui è possibile la **conversione**, pertanto, il lavoratore straniero dovrà alla scadenza di tale permesso di soggiorno rientrare necessariamente in patria.

È PREVISTA UNA CORSIA PREFERENZIALE PER GLI STRANIERI CHE HANNO GIÀ SVOLTO ATTIVITÀ LAVORATIVA STAGIONALE IN ITALIA?

Sì, i lavoratori stranieri che hanno già svolto l'anno precedente un lavoro stagionale in Italia e che rispettando le condizioni indicate sono rientrati nel Paese di provenienza alla scadenza del permesso di soggiorno, hanno l'anno successivo diritto di precedenza sugli altri lavoratori stranieri del loro stesso Paese che non abbiano mai fatto ingresso in Italia per motivi di lavoro. Tale diritto di precedenza può essere fatto valere presso lo stesso datore di lavoro o nell'ambito delle medesime richieste cumulative, o anche nell'ambito delle richieste senza indicazione nominativa.

È POSSIBILE CONVERTIRE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI DI LAVORO STAGIONALE?

Sì, a partire dal secondo soggiorno in Italia per lavoro stagionale, lo straniero cui viene offerto un lavoro a tempo determinato o indeterminato può richiedere allo Sportello Unico un permesso di soggiorno per lavoro subordinato non stagionale, **purché rientri nel limite delle quote annualmente stabilite per l'ingresso in Italia di lavoratori subordinati extraUE.**

La conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale è possibile solo se il permesso non è ancora scaduto. La richiesta di conversione dovrà essere presentata dal lavoratore, in alternativa, allo Sportello Unico della Prefettura:

- ✚ della provincia di residenza del datore di lavoro;
- ✚ della provincia ove ha sede legale l'impresa;
- ✚ della provincia ove avrà luogo la prestazione dell'attività lavorativa.

La domanda, volta a verificare la sussistenza di una quota per lavoro subordinato, redatta sul **modello V** (del quale va compilato il riquadro B), può essere inoltrata allo Sportello Unico solo dopo la pubblicazione del **decreto annuale di programmazione dei flussi**.

Alla domanda si deve allegare:

- a) copia del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in corso di validità;
- b) contratto di soggiorno per lavoro subordinato non stagionale redatta sul **modello Q**. Se il contratto proposto è a tempo parziale lo stesso non potrà prevedere un orario inferiore alle 20 ore settimanali e una retribuzione inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato. Qualora si intenda stipulare un contratto di lavoro subordinato domestico, la retribuzione non può comunque essere inferiore all'importo previsto per l'assegno sociale pari, per l'anno 2006, ad euro 381,72;
- c) copia di valido documento d'identità del datore di lavoro;
- d) copia del passaporto del richiedente in corso di validità, con i visti d'ingresso per lavoro stagionale e timbro d'uscita dal territorio nazionale.

Nell'ipotesi in cui la Direzione Provinciale del Lavoro accerta che non sussiste la disponibilità di quote, lo Sportello Unico ne dà comunicazione al cittadino straniero.

Nel caso di sussistenza della quota, invece, il cittadino straniero, viene convocato presso lo Sportello Unico per sottoscrivere il contratto di soggiorno e richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Lo straniero non sarà, pertanto, tenuto a rientrare in patria ed a richiedere alla rappresentanza diplomatico –consolare il rilascio di un nuovo visto di ingresso.

È POSSIBILE USUFRUIRE DELLA CONVERSIONE DI UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI DI LAVORO STAGIONALE QUANDO L'ATTESTAZIONE SULLA DISPONIBILITÀ DELLA QUOTA PERVIENE A PERMESSO DI SOGGIORNO SCADUTO?

Sì, è possibile in quanto ciò che è rilevante è che al momento della presentazione della domanda il permesso di soggiorno per motivi di lavoro stagionale fosse in corso di validità.

Considerato che potrebbero passare diversi mesi prima di avere una risposta sulla disponibilità della quota, è utile conservare copia della richiesta formale di conversione del permesso di soggiorno già inoltrata allo sportello unico, nonché la ricevuta di ritorno della raccomandata timbrata dallo sportello stesso.

È POSSIBILE, DOPO LA PUBBLICAZIONE DELL'ANNUALE DECRETO FLUSSI, INVIARE NEI CONFRONTI DELLO STESSO LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO SIA LA DOMANDA DI CONVERSIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO CHE LA DOMANDA DI NULLA OSTA AL LAVORO STAGIONALE?

Sì, nulla esclude che oltre alla domanda di conversione possa essere inviata anche la richiesta di nulla osta al lavoro per motivi di lavoro stagionale (**Mod C-Stag**). Qualora, però, fosse preventivamente concesso il nulla osta per lavoro stagionale e fosse rilasciato il permesso di soggiorno per tale motivo, la domanda di conversione non potrebbe più trovare accoglimento, essendo venuto meno l'originario titolo da convertire.

CHE COS'È IL PERMESSO PLURIENNALE PER LAVORO STAGIONALE?

Dopo il secondo permesso di soggiorno per lavoro stagionale, il datore di lavoro può richiedere allo Sportello Unico per l'immigrazione, in favore del lavoratore straniero, anche il rilascio di un nullaosta al lavoro stagionale pluriennale.

La richiesta di nulla osta al lavoro pluriennale (valido per un periodo massimo di 3 anni) può essere fatta dal datore di lavoro a favore di un lavoratore che ha prestato per due anni di seguito lavoro stagionale, attestato dalla esibizione del passaporto o altro documento da cui risulti la data di partenza dall'Italia al termine del precedente soggiorno per lavoro stagionale.

Anche il rilascio di tale nullaosta avviene nei limiti delle quote di ingresso annualmente stabilite per lavoro stagionale. La domanda può, pertanto, essere presentata solo dopo l'emanazione del decreto flussi.

Il nullaosta pluriennale deve contenere l'indicazione del periodo di validità per ciascuno dei tre anni, validità che - trattandosi di impieghi ripetitivi- dovrà necessariamente corrispondere a quella del permesso di soggiorno stagionale di cui si è usufruito nell'ultimo dei due anni precedenti.

Sulla base del nullaosta 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 di ingresso alla competente 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.

Ogni anno, quindi, entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, il lavoratore straniero dovrà recarsi allo Sportello Unico per sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro.

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.

INGRESSI PER LAVORO IN CASI PARTICOLARI

VI SONO CASI IN CUI È POSSIBILE RICHIEDERE IL NULLA OSTA AL LAVORO PER UN CITTADINO EXTRA-UE RESIDENTE ALL'ESTERO AL DI FUORI DELLE QUOTE DI INGRESSO ANNUALMENTE STABILITE?

Si, all'art. 27 del Testo Unico sull'immigrazione sono elencate una serie di categorie di lavoratori stranieri per i quali il nulla osta al lavoro viene rilasciato, quando richiesto, al di fuori delle quote annualmente stabilite con il decreto flussi (cd. ingressi fuori quota).

Gli ingressi fuori quota sono possibili per le seguenti categorie di stranieri:

- **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 (**art. 27 lett. A**). Deve trattarsi di personale altamente specializzato, occupato da almeno sei mesi nell'ambito dello stesso settore prima della data del trasferimento temporaneo. 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.

Procedura: la domanda di nulla osta al distacco deve essere inviata dalla società distaccataria operante in Italia allo Sportello Unico per l'immigrazione, compilando l'apposito **modello D**.

Se l'ingresso in Italia è necessario per effettuare prestazioni di **lavoro autonomo** il lavoratore extra-Ue dovrà invece presentare la domanda per ottenere il visto di ingresso direttamente alla rappresentanza diplomatico – consolare del proprio Paese allegando alla domanda la certificazione, **rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro del luogo in cui il contratto verrà eseguito**, attestante che il contratto d'opera o il programma negoziale non configura 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 (ex. contratto a progetto) che si andrà a stipulare.

Per l'altra documentazione necessaria è possibile consultare il **database visti** del sito del Ministero degli Esteri.

✚ **lettori universitari di scambio o di madre lingua (art. 27 lett. B).**

Procedura: Il nulla osta va richiesto allo Sportello Unico dall'Università, attraverso la compilazione del relativo modulo (**modello E**). L'Università dovrà, anche, attestare che lo extra-Ue sia in possesso dei requisiti professionali necessari per l'espletamento delle relative attività.

In caso di ingresso per svolgere prestazioni di **lavoro autonomo**, la procedura è analoga a quella **sopra indicata**;

✚ **professori universitari e ricercatori** 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 (**art. 27 lett. C**).

Procedura: Il nulla osta va richiesto allo Sportello Unico dall'Università o Istituto Superiore di ricerca pubblico o privato, attraverso la compilazione del relativo modulo (**modello F**). Tali enti dovranno, anche, attestare il cittadino extra-UE sia in possesso dei requisiti professionali necessari per l'espletamento delle relative attività.

In caso di ingresso per svolgere prestazioni di **lavoro autonomo**, la procedura è analoga a quella **sopra indicata**;

✚ **traduttori e interpreti (art. 27 lett. D).**

Procedura: in caso di assunzione in qualità di lavoratore subordinato la richiesta deve essere effettuata dal datore di lavoro attraverso la compilazione del relativo modulo (**modello G**). 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.

In caso di ingresso per svolgere prestazioni di **lavoro autonomo**, la procedura è analoga a quella **sopra indicata**;

✚ **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 è ammesso la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico in Italia.

Procedura: la domanda di nulla osta al lavoro deve essere inviata dal datore di lavoro allo Sportello Unico compilando l'apposito **modello H**. deve essere acquisito il contratto di lavoro 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;

- ✚ **tirocinanti** che svolgono periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani, effettuando anche prestazioni che rientrino nell'ambito del lavoro subordinato (**art. 27 lett. F**).

Il **regolamento di attuazione all'art. 40, comma 9**, prevede due diversi casi di ingresso di stranieri per finalità formativa presso unità produttive del nostro Paese, ovvero:

- a) per svolgere attività nell'ambito di un **rapporto di tirocinio** funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale;
- b) per svolgere attività di addestramento sulla base di un provvedimento di trasferimento temporaneo o di distacco assunto dall'organizzazione dalla quale dipendono.

Procedura:

- nel **caso indicato alla lett. a)** non è richiesto un nulla osta al lavoro ed il visto d'ingresso per motivi di studio o formazione viene rilasciato su richiesta dei soggetti indicati nel **DM 142/1998** nei limiti di un contingente annualmente determinato (relativamente all'anno 2006 è stato fissato con il **decreto del 24 luglio 2006** il limite massimo di **5.000 ingressi** dall'estero per tirocini formativi). Il **decreto interministeriale del 22 marzo 2006** ha definito i criteri e le modalità per lo svolgimento di tirocini formativi da parte di cittadini extracomunitari. I tirocini formativi e di orientamento hanno alla base una **convenzione** sottoscritta tra un ente promotore accreditato, che opera come una sorta di intermediario (ad es. agenzie per l'impiego, università, istituzioni scolastiche, centri pubblici di formazione professionale. ecc.) ed un datore di lavoro pubblico o privato ospitante. La convenzione e l'allegato progetto di tirocinio devono prevedere a carico del soggetto promotore, oltre agli ordinari obblighi, anche quello di fornire al tirocinante idoneo vitto ed alloggio. Il **progetto di tirocinio** deve essere **debitamente vistato dall'autorità competente ai sensi dei singoli ordinamenti regionali** e va poi allegato alla domanda di visto presentata alla rappresentanza diplomatico consolare da parte dei soggetti promotori
- Nel **caso indicato alla lett. b)** occorre invece richiedere un nulla osta al lavoro allo Sportello Unico attraverso la compilazione del **modello I**.
La richiesta può essere avanzata da datori di lavoro italiani o stranieri operanti in Italia nei confronti di lavoratori temporaneamente trasferiti o distaccati dall'organizzazione dalla quale dipendono, per lo svolgimento di attività lavorativa a finalità formativa in attuazione di un progetto formativo approvato dalla Regione. Copia di tale progetto con l'indicazione della durata dell'addestramento deve essere prodotta alla Sportello Unico. La durata del periodo di addestramento non può superare il biennio;
- ✚ **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**). Deve trattarsi di prestazioni qualificate di lavoro subordinato, intendendo per tali quelle riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari, per i quali occorre esperienza specifica.

Procedura: Il nulla osta va richiesto dall'impresa o organizzazione che richiede il distacco allo Sportello Unico attraverso la compilazione del **modulo L**. L'impresa estera deve garantire lo stesso trattamento minimo retributivo previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato ai lavoratori italiani o comunitari, nonché il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti dall'ordinamento italiano.

- ✚ **lavoratori marittimi** componenti l'equipaggio delle navi con bandiera italiana e dipendenti da società straniera appaltatrici dell'armatore, chiamati all'imbarco su navi italiane da crociera (**art. 27 lett. H**).

Procedura: 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

- ✚ **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**).

Procedura: Il nulla osta al lavoro deve essere richiesto dal datore di lavoro operante in Italia (appaltante) alla Sportello Unico, compilando l'apposito **modulo M**. Il nulla osta, il visto di ingresso ed il permesso di soggiorno sono rilasciati per il tempo strettamente necessario alla prestazione del servizio (massimo due anni). Ai fini istruttori, il richiedente deve produrre copia del contratto di appalto e copia del Piano Operativo di Sicurezza (P.O.S.), redatto ai sensi dell'art. 4 del d. leg.vo 19.9.94, n. 626 e successive modificazioni. Ai fini del rilascio del nulla osta è, altresì, necessario che il datore di lavoro produca copia della preventiva comunicazione effettuata agli organismi provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore interessato. Il nulla osta sarà, inoltre, concesso solo a condizione che il datore di lavoro operante all'estero garantisca 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 il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;

- ✚ **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 o da enti teatrali o cinematografici o imprese radiofoniche o televisive, nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche** (**art. 27 lett. L-M-N-O**).

Procedura: Il nulla osta al lavoro deve essere richiesto dal datore di lavoro al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale secondo le indicazioni che sono state impartite con la **circolare n. 34 del 31 dicembre 2006**, utilizzando l'apposita modulistica predisposta dall'Ufficio per il collocamento nazionale dei lavoratori dello spettacolo – Direzione Generale del Mercato del Lavoro - Divisione II (scaricabile dal sito **www.lavoro.gov.it**), ed allegando la documentazione elencata nella modulistica stessa. Circolare Le domande riguardanti la Regione Sicilia dovranno fare riferimento esclusivamente all'Ufficio speciale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo per la Sicilia, con sede a Palermo. 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. Per la documentazione da allegare alla domanda di visto è possibile consultare il **database visti** sul sito del Ministero degli Esteri;

- ✚ **lavoratori sportivi professionisti** destinati a svolgere qualsiasi tipo di attività sportiva professionistica presso società sportive italiane. (**art. 27 lett. P**).

Procedura: il nulla osta al lavoro è, in tal caso, sostituito dalla dichiarazione nominativa di assenso del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (C.O.N.I.). Le società sportive che vogliono far entrare in Italia e assumere atleti extracomunitari 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 C.O.N.I. 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 C.O.N.I.. 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**).

Procedura: non è richiesto il nulla osta al lavoro. Il visto di ingresso va richiesto direttamente alla Rappresentanza diplomatico-consolare. Per la documentazione da allegare è possibile consultare il **database visti** sul sito del Ministero degli Esteri.

- ✚ **lavoratori dipendenti di rappresentanze diplomatiche o enti di diritto internazionali aventi sede in Italia**

Procedura: non è richiesto il nulla osta al lavoro. Il visto di ingresso va richiesto direttamente alla Rappresentanza diplomatico-consolare. Per la documentazione da allegare è possibile consultare il **database visti** sul sito del Ministero degli Esteri.

- ✚ 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**).

Procedura: 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 **modulo 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 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.

Nel caso di stranieri che giungano in Italia con un visto per **vacanze-lavoro**, nel quadro di accordi internazionali in vigore per l’Italia, il nulla osta al lavoro può essere rilasciato dallo Sportello Unico successivamente all’ingresso dello cittadino extra-Ue nel territorio dello Stato, a richiesta del datore di lavoro, per un periodo complessivo non superiore a 6 mesi e per non più di 3 mesi con lo stesso datore di lavoro. I Paesi con i quali sono stati sottoscritti accordi per vacanze lavoro sono, attualmente, l’**Australia** e la **Nuova Zelanda**.

- ✚ **infermieri** assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private (**art. 27 lett. R-BIS**). Deve trattarsi di infermieri dotati dello specifico titoli 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 curriculum 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.

Procedura: il nulla osta lavoro va richiesto allo Sportello Unico sull’immigrazione, attraverso la compilazione del **modello O** dal datore di lavoro. Soggetti legittimati all’assunzione sono:

- le strutture sanitarie sia pubbliche che private;
- le agenzie di somministrazione di lavoro (ex società di fornitura di lavoro temporaneo),
- le società cooperative, qualora gestiscano direttamente l’intera struttura sanitaria, o un reparto o un servizio della medesima.

C'È UN TERMINE PER PRESENTARE DOMANDA PER UN "FUORI QUOTA"?

No, l’ingresso al di fuori delle quote può essere richiesto in qualunque momento dell’anno, quando ce n’è bisogno. Il visto di ingresso ed il relativo permesso di soggiorno sono rilasciati per il tempo indicato nel nulla osta o per quello corrispondente alle necessità documentate.

SI POSSONO RINNOVARE I PERMESSI DI SOGGIORNO RILASCIATI AL DI FUORI DELLE QUOTE?

Il nulla osta al lavoro ed il relativo permesso di soggiorno rilasciati al di fuori delle quote possono essere prorogati o rinnovati, previa presentazione da parte del richiedente della certificazione comprovante il regolare assolvimento dell'obbligo contributivo.

Le domande dirette ad ottenere la proroga od il rinnovo devono essere inoltrate allo Sportello Unico, il quale accertata l'esistenza dei presupposti di accoglibilità provvederà a rilasciare il provvedimento di proroga o rinnovo.

La proroga o il rinnovo sono possibili per un periodo non superiore a quello del rapporto di lavoro a tempo determinato e non possono comunque superare il termine di due anni.

CI SONO DEI CASI IN CUI NON È POSSIBILE PROROGARE O RINNOVARE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO AL DI FUORI DELLE QUOTE?

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il permesso di soggiorno rilasciato al di fuori delle quote non può essere utilizzato per un nuovo rapporto di lavoro. È quindi necessario continuare a svolgere lo stesso tipo di attività lavorativa per ottenere la proroga (o un rinnovo, che dir si voglia) di tali permessi alla scadenza.

I nulla osta concessi a ballerini artisti e musicisti da impiegare presso locali di intrattenimento possono essere prorogati solo per il tempo strettamente necessario per consentire la chiusura dello spettacolo ed esclusivamente per la prosecuzione del rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro.

VI SONO DEI CASI IN CUI UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO AL DI FUORI DELLE QUOTE CONSENTE L'INSTAURAZIONE DI UN NUOVO RAPPORTO DI LAVORO?

Sì, il nuovo **art. 40 del regolamento di attuazione**, in alcuni casi, ammette la possibilità di instaurare un nuovo rapporto di lavoro **a condizione che la qualifica d'assunzione coincida con quella per cui sono stati autorizzati l'assunzione e l'ingresso originari**. Tali possibilità è concessa ai lavoratori che hanno ottenuto un permesso di soggiorno al di fuori delle quote in quanto traduttori o interpreti, collaboratori familiari o infermieri. Per tali lavoratori è quindi possibile cambiare datore di lavoro, purché si resti nello stesso ambito lavorativo o professionale.

È POSSIBILE CONVERTIRE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO AL DI FUORI DELLE QUOTE?

No, anche il nuovo regolamento di attuazione da questo punto di vista non offre alcuna possibilità: ai sensi dell'art. 40, infatti, **non è possibile la conversione dei permessi di soggiorno rilasciati al di fuori delle quote**. Quindi, quand'anche vi fosse un datore di lavoro che intenda assumere il lavoratore a tempo indeterminato o in settori diversi da quello dell'attività di originariamente autorizzata, non sarà possibile la conversione dei permessi di soggiorno rilasciati in base all'articolo 27 e dovrà, comunque essere utilizzato il sistema delle quote. Occorrerà, pertanto, attendere l'uscita dell'annuale decreto flussi e presentare la domanda per ottenere il nulla osta all'assunzione dall'estero. In caso di esito positivo della pratica, sarà

necessario, quindi, rientrare nel proprio paese di origine per ottenere, sulla base del nulla osta rilasciato, il visto di ingresso per lavoro subordinato.

L'unica possibilità di conversione è offerta nel caso di permessi di soggiorno rilasciati per motivi di studio al fine di svolgere tirocini formativi in Italia. Tali permessi di soggiorno, a differenza di tutti gli altri permessi rilasciati ai sensi dell'art. 27, infatti, a conclusione del tirocinio svolto, possono essere convertiti in permessi di soggiorno per motivi di lavoro, qualora il datore di lavoro presso cui il tirocinio è svolto o altro datore di lavoro siano disposti ad assumere il tirocinante con regolare contratto di lavoro.

Nel caso di trasferimento temporaneo di dirigenti o personale altamente specializzato, tali lavoratori potranno continuare a restare in Italia qualora vengano assunti a tempo determinato o indeterminato presso l'impresa distaccataria.

CASI PRATICI

ART. 27 lett. A

Quale è la procedura da seguire per trasferire un manager dipendente da una società indiana presso un ufficio di rappresentanza di tale società in Italia?

L'art. 27, comma 1, lett. a) del Testo Unico sull'immigrazione prevede la possibilità di ingressi al di fuori delle quote annualmente stabilite, per 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. **Nell'art. 40 del Regolamento di attuazione** è stato chiarito che deve trattarsi di personale altamente specializzato, occupato da almeno sei mesi nell'ambito dello stesso settore prima della data del trasferimento temporaneo. 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. Il caso prospettato sembra avere i requisiti necessari per rientrare in tale ipotesi e, pertanto, una volta costituito l'Ufficio di rappresentanza in Italia sarà possibile inviare allo Sportello Unico per l'immigrazione la domanda di nulla osta al lavoro nei confronti del manager indiano, compilando l'apposito **modello D** scaricabile dal sito del Ministero della Solidarietà Sociale. Una volta ottenuto il nulla osta al lavoro, si potrà richiedere alla rappresentanza diplomatico consolare il rilascio del relativo visto di ingresso.

Quale è la procedura da seguire per trasferire personale extraUe dipendente da una società straniera presso un Ufficio di rappresentanza della stessa in corso di costituzione in Italia?

Una società extraUE per aprire in Italia un Ufficio di rappresentanza deve innanzitutto nominare un legale rappresentante per l'Italia il quale, se cittadino extra Ue deve essere in possesso di un permesso di soggiorno eventualmente rilasciato per motivi di **lavoro autonomo**.

Una volta che l'ufficio di rappresentanza è regolarmente costituito non è però possibile procedere immediatamente al trasferimento presso la stessa di personale specializzato ai sensi dell'**art. 27, comma 1, lett. a) del Testo Unico** in quanto per ottenere il distacco è necessario che la società distaccataria indichi il fatturato dell'azienda ed il reddito di esercizio dichiarato nella denuncia annuale dei redditi di impresa, dati ovviamente non disponibili quando la società

o l'ufficio di rappresentanza si sia appena costituito.

Dirigenti o personale altamente specializzato di società estere aventi uffici di rappresentanza in Italia potrebbero anche ottenere di fare ingresso in Italia al di fuori delle quote con un visto di ingresso per motivi di lavoro autonomo (rilasciato ai sensi **dell'art. 40, comma 22, del Regolamento di attuazione**). In tal caso però non dovrebbe esservi tra il dirigente e la società distaccataria un contratto di lavoro subordinato, bensì un **contratto d'opera**. Maggiori informazioni sulla documentazione da presentare sono disponibili sul **database visti** presente sul sito del Ministero degli Affari Esteri.

In caso di trasferimento temporaneo occorre rispettare i minimi retributivi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Categoria applicati ai lavoratori italiani e le norme italiane sul versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali?

Il **D.Lgs. n. 72 del 25 febbraio 2000**, attuativo della Direttiva CE n. 71/96 in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, prevede che, salvo alcune deroghe, al lavoratore cittadino extra-Ue autorizzato, anche temporaneamente, a lavorare in Italia in posizione di distacco, si applichino le disposizioni di legge e quelle dei contratti collettivi di settore stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative, in vigore in Italia per i lavoratori che effettuano analoghe prestazioni lavorative. Pertanto, anche se permane durante l'intero periodo del distacco il rapporto di lavoro con l'impresa distaccante, la retribuzione da corrispondere al lavoratore distaccato, indipendentemente dal fatto che sia corrisposta in Italia o all'estero, non può comunque risultare inferiore a quella indicata nelle tabelle retributive relative al CCNL di riferimento applicato in Italia all'unità operativa in cui il lavoratore distaccato svolgerà la propria attività..

Inoltre la società distaccante, in assenza di convenzioni in materia di sicurezza sociale con il Paese di provenienza del lavoratore distaccato, deve regolarmente curare secondo le norme italiane il versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi. 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 Quebec, Capoverde, Israele, Jersey e Isole del Canale, ex Jugoslavia, Principato di Monaco, Stato Città del Vaticano, Slovenia, Svizzera, Tunisia, Uruguay, Usa e Venezuela. Il testo di tali convenzioni è disponibile sul sito internet **www.inps.it** > panorama internazionale > normativa.

In caso di lavoratori comunitari o neocomunitari il lavoratore distaccato rimane interamente sottoposto al regime assicurativo del Paese di provenienza. Con la **circolare dell'Inps n. 33 del 21 febbraio 2005** è stato chiarito che il regolamento CEE n.1408/1971 del Consiglio del 16 aprile 1971, e successive modifiche ed aggiornamenti, concernente il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, si applica anche ai lavoratori dei nuovi dieci Stati aderenti all'Unione Europea.

ART. 27 lett. G

Una società italiana, che possiede una sede secondaria in Albania, può trasferire il proprio personale, regolarmente assunto in Albania, presso la sede italiana?

Il caso prospettato nel quesito rientra nell'ipotesi prevista dall'art. **27 lettera g) del Testo Unico** a condizione che i dipendenti da trasferire siano lavoratori specializzati e vengano chiamati in Italia per adempiere funzioni o compiti specifici per un periodo limitato. L'attività oggetto della prestazione per dar luogo al rilascio del nulla osta deve, pertanto, risultare "qualificata" ossia tale da richiedere competenze professionali, in capo al lavoratore, che ricondotte al CCNL applicato identificano l'inquadramento professionale e contrattuale non

inferiore a quello del lavoratore specializzato. Il distacco non può superare la durata massima di due anni.

ART. 27 lett. I

Una società albanese che ha stipulato un contratto di appalto con una società avente sede in Italia, può trasferire il proprio personale, regolarmente assunto in Albania, presso la sede italiana?

Si, in tal caso è possibile l'ingresso fuori quota ai sensi dell'**art. 27 lettera i) del Testo Unico**. Nel contratto di appalto deve essere indicata l'opera determinata che dovrà essere realizzata o la prestazione di servizio che dovrà essere resa. Il nulla osta, il visto di ingresso ed il permesso di soggiorno sono rilasciati per il tempo strettamente necessario alla prestazione del servizio e, comunque, per un periodo massimo due anni.

La richiesta di nulla osta al distacco deve essere presentata dall'organizzazione operante in Italia, ossia dalla società distaccataria. L'impresa estera deve garantire ai propri dipendenti in trasferta sul territorio italiano lo stesso trattamento minimo retributivo del contratto collettivo nazionale di categoria applicato ai lavoratori italiani o comunitari, nonché il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali previsti dall'ordinamento italiano.

LAVORO AUTONOMO

COME SI OTTIENE UN VISTO DI INGRESSO PER MOTIVI DI LAVORO AUTONOMO?

Per richiedere un visto di ingresso per motivi di lavoro autonomo il cittadino extra-Ue deve preventivamente ottenere, ai sensi dell'**art. 39 del Regolamento di attuazione**:

- una **dichiarazione** attestante che non sussistono motivi ostativi al rilascio del titolo abilitativo o autorizzatorio, o in altro modo denominato, eventualmente necessario per l'esercizio dell'attività lavorativa che si intende esercitare in Italia. Tale dichiarazione va richiesta dallo straniero, anche tramite proprio procuratore, all'autorità amministrativa competente al rilascio del titolo. **La dichiarazione rilasciata ha validità di tre mesi;**
- **un'attestazione**, rilasciata dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura del luogo in cui l'attività lavorativa autonoma dovrà essere svolta o dal competente ordine professionale, circa la disponibilità da parte dello straniero di risorse adeguate per l'esercizio dell'attività che intende intraprendere in Italia. I parametri di riferimento per accertare la disponibilità di tali risorse finanziarie si fondano sulla 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 (per l'anno 2006, l'importo mensile dell'assegno sociale era di 381,72 euro)
- il **nulla osta provvisorio ai fini dell'ingresso**, rilasciato dalla questura territorialmente competente previa verifica che non sussistono, nei confronti dello straniero, motivi ostativi all'ingresso e al soggiorno nel territorio dello Stato per motivi di lavoro autonomo. Alla richiesta di nulla osta, presentata alla questura anche tramite un procuratore dello straniero,

va allegata la dichiarazione attestante l'insussistenza dei motivi ostativi al rilascio del titolo autorizzativo necessario e l'attestazione della Camera di Commercio.

Il nulla-osta provvisorio viene posto in calce alla suddetta dichiarazione **entro 20 giorni** dalla data di ricevimento, la quale sarà poi inviata all'interessato o rilasciata al suo procuratore.

La dichiarazione, l'attestazione ed il nulla-osta (**di data non anteriore a tre mesi**) dovranno quindi essere presentati alla rappresentanza diplomatica o consolare del Paese di residenza o di origine dello straniero, la quale, **entro trenta giorni**, provvederà al rilascio del visto di ingresso per lavoro autonomo, previo accertamento dei requisiti richiesti sulla base della normativa e della documentazione presentata, nonché della sussistenza della disponibilità di quote.

La quota massima di stranieri che possono entrare in Italia per motivi di lavoro autonomo viene annualmente fissata dal Governo con il **decreto flussi**.

QUALE DOCUMENTAZIONE VIENE RICHIESTA DALLE RAPPRESENTANZE DIPLOMATICO-CONSOLARI AI FINI DEL RILASCIO DI UN VISTO DI INGRESSO PER MOTIVI DI LAVORO AUTONOMO?

Oltre ai documenti sopra elencati (dichiarazione, attestazione e nulla osta), le rappresentanze diplomatiche e consolari richiedono una serie di altra documentazione variabile a seconda della tipologia di attività lavorativa autonoma che si intende esercitare in Italia.

In particolare viene in ogni caso richiesta la documentazione attestante **la disponibilità di un alloggio idoneo** e di un **reddito acquisito nel precedente esercizio finanziario nel Paese di residenza, di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (€ 8.500)**.

Maggiori informazioni sulla documentazione da presentare alle rappresentanze diplomatiche e consolari sono disponibili sul sito del Ministero degli Affari Esteri www.esteri.it (**database visti ingresso**).

È POSSIBILE FARE INGRESSO IN ITALIA PER SVOLGERE UN LAVORO AUTONOMO SULLA BASE DI UN CONTRATTO A PROGETTO?

No, non è possibile in quanto il **decreto flussi per il 2006**, come quello per il 2005, non lo comprende tra le professionalità per le quali è consentito l'ingresso per lavoro autonomo. L'ingresso per lavoro autonomo è infatti possibile solo per gli stranieri appartenenti alle seguenti categorie: **ricercatori, imprenditori che svolgono attività di interesse per l'economia nazionale, liberi professionisti, soci ed amministratori di società non cooperative, artisti di chiara fama internazionale e di alta qualificazione professionale ingaggiati da enti pubblici e privati**.

È POSSIBILE UTILIZZARE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI DI LAVORO AUTONOMO PER SVOLGERE UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA SUBORDINATA?

Sì, **l'art. 6 del Testo Unico sull'immigrazione** prevede in via generale la possibilità che il permesso di soggiorno rilasciato per lavoro autonomo possa essere lecitamente utilizzato anche per svolgere attività di lavoro subordinato ed, analogamente, il permesso di soggiorno rilasciato per lavoro subordinato può essere utilizzato anche per svolgere attività di lavoro autonomo. Ne discende che, anche prima della scadenza del permesso di soggiorno l'interessato può iniziare a svolgere un'attività di lavoro subordinato. L'unico adempimento richiesto è la sottoscrizione di un contratto di soggiorno attraverso la compilazione del relativo **modello Q** da inviare entro 5 giorni

dall'inizio dell'attività lavorativa al competente Sportello Unico. Ulteriore onere che rimane a carico del datore di lavoro è quello di effettuare le normali comunicazioni di assunzione previste dalla legge (denuncia di assunzione all'INAIL ed all'INPS) ed in particolare la dichiarazione di assunzione all'autorità di pubblica sicurezza, prevista in via generale dall'**art. 7 del Testo Unico**.

Solo in fase di rinnovo del permesso di soggiorno andrà richiesto alla questura la trasformazione del permesso di soggiorno sulla base dell'attività di lavoro subordinato svolta.

CASI PRATICI

Uno straniero in possesso di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo e di partita IVA che riceve un'offerta di lavoro subordinato a tempo determinato è obbligato, al fine di essere assunto a chiudere la partita IVA o può mantenerla?

Il possesso della partita Iva non incide sulla natura del rapporto di lavoro, in quanto la medesima costituisce meramente il presupposto fiscale per l'esercizio dell'attività di lavoro autonomo. Se quindi lo straniero è intenzionato a proseguire nell'attività di lavoro autonomo contestualmente al lavoro subordinato e se l'esercizio delle due attività non incorre nelle incompatibilità previste dalle norme, non è necessario chiudere la partita Iva. Qualora invece, in seguito all'esercizio dell'attività di lavoro subordinato l'attività di lavoro autonomo viene interrotta o definitivamente cessata, si dovrà comunicare l'evento (interruzione o cessazione) al competente ufficio dell'Agenzia delle Entrate, che provvederà a disporre di conseguenza.

ASSUNZIONE DI CITTADINI COMUNITARI

COSA SI INTENDE PER LIBERA CIRCOLAZIONE DEI CITTADINI COMUNITARI?

Tutti cittadini comunitari (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 almeno all'atto dell'ingresso nel territorio dello Stato.

In caso di soggiorni superiori ai tre mesi i cittadini comunitari devono richiedere alla questura (direttamente o tramite gli uffici postali) il rilascio dell'apposita carta di soggiorno per cittadini Ue. La richiesta di carta di soggiorno può essere presentata dall'interessato sia per se che per i componenti il proprio nucleo familiare.

Per la procedura da seguire e la documentazione da allegare alla richiesta si rinvia al sito <http://www.portaleimmigrazione.it/> o al sito ufficiale della polizia di stato www.poliziadistato.it. La carta di soggiorno viene rilasciata dalla questura del luogo in cui l'interessato si trova se ricorrono i requisiti previsti dal **D.P.R. n. 54/2002***.

La carta di soggiorno viene rilasciata con riferimento ai motivi certificabili del soggiorno in Italia (per es. studio, residenza elettiva, lavoro autonomo, lavoro subordinato, ecc.).

Tale documento costituisce titolo di presenza e di identificazione sul territorio dello Stato italiano e garantisce alcune agevolazioni, quali l'accesso ai servizi socio-sanitari.

Fino a quando non intervenga il rilascio ovvero il diniego della carta di soggiorno, l'interessato può dimorare provvisoriamente sul territorio dello Stato, nonché svolgere attività lavorativa.

* Nota: È in procinto di essere adottato il Decreto legislativo con il quale verrà recepita la direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, le cui norme sostituiranno quelle attualmente contenute nel D.P.R. n. 54/2002

QUALE PROCEDURA OCCORRE SEGUIRE PER ASSUMERE UN CITTADINO COMUNITARIO?

Un cittadino proveniente da uno dei 25 dei 27 Stati membri dell'UE (Germania, Francia, Lussemburgo, Olanda, Belgio, Regno Unito, Irlanda, Austria, Spagna, Portogallo, Grecia, Danimarca, Svezia, Finlandia, Polonia, Slovacchia, Repubblica Ceca, Slovenia, Ungheria, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta e Cipro) può essere regolarmente assunto in Italia senza che sia necessario richiedere allo Sportello Unico per l'immigrazione alcuna nullata al lavoro. Per l'assunzione di tali lavoratori sono quindi richiesti solo gli ordinari adempimenti previsti per l'assunzione di lavoratori italiani (comunicazione di assunzione ai centri per l'impiego almeno il giorno prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro così come ora previsto dalla legge n. 296/2006, apertura posizione previdenziale ed assicurativa presso i competenti Enti previdenziali ed assistenziali).

Analogamente nessuna particolare formalità rispetto a quelle previste per i cittadini italiani è richiesta per assumere un cittadino proveniente dalla **Romania** o dalla **Bulgaria**, qualora venga assunto in uno dei seguenti settori:

- agricolo;
- turistico alberghiero;
- lavoro domestico e di assistenza alla persona;
- edilizio;
- metalmeccanico,
- dirigenziale e altamente qualificato.

COSA OCCORRE FARE SE PER L'ASSUNZIONE DI UN CITTADINO RUMENO O BULGARO IN UNO DEI SETTORI ORA LIBERALIZZATI ERA STATA GIÀ PRESENTATA UNA DOMANDA DI NULLA OSTA AL LAVORO?

Come chiarito dalla **Circolare congiunta del Ministero della Solidarietà Sociale e del Ministero dell'Interno n. 3 del 3 gennaio 2006,** in tutti i settori per i quali è stata disposta l'apertura immediata le richieste di nulla osta al lavoro già presentate nell'ambito dei decreti di programmazione dei flussi di ingresso per lavoratori extracomunitari per l'anno 2006 si intendono archiviate.

Il datore di lavoro non dovrà, pertanto, attendere l'esito della procedura già avviata, ma potrà direttamente procedere all'assunzione del lavoratore come farebbe per qualsiasi altro lavoratore italiano.

QUALE PROCEDURA OCCORRE SEGUIRE PER ASSUMERE UN CITTADINO RUMENO O BULGARO IN UNO DEI SETTORI PER I QUALI NON È STATA DISPOSTA L'APERTURA IMMEDIATA?

Per assumere un cittadino rumeno o bulgaro in uno dei settori per i quali non è stata disposta l'apertura immediata, è necessario che il datore di lavoro presenti, mediante spedizione postale

(raccomandata a/r), allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente una richiesta di nulla osta al lavoro utilizzando l'apposita modulistica (**mod. sub neocomunitari**) disponibile sui siti internet del Ministero della Solidarietà Sociale e del Ministero dell'Interno (**www.interno.it**). Non sono previste quote numeriche per il rilascio del nulla osta. Tutte le domande regolarmente presentate, pertanto, ove in possesso dei requisiti previsti dalla legge, potranno essere accolte.

QUALE PROCEDURA OCCORRE SEGUIRE PER ASSUMERE UN CITTADINO RUMENO O BULGARO IN UNO DEI SETTORI PER I QUALI NON È STATA DISPOSTA L'APERTURA IMMEDIATA, QUALORA LO STESSO FOSSE GIÀ IN ITALIA CON REGOLARE PERMESSO DI SOGGIORNO PRIMA DEL 1° GENNAIO 2007?

L'assunzione dei cittadini bulgari e rumeni, già in possesso di regolare permesso di soggiorno prima del 1° gennaio 2007, è ammessa anche per quelle tipologie che non rientrano nei settori di libero accesso al lavoro, senza necessità di attivare la procedura semplificata di richiesta di nulla osta al lavoro indicata nelle circolari congiunte del **Ministero dell'Interno e del Ministero della Solidarietà nn. 2 e 3**, rispettivamente del 28 dicembre 2006 e 3 gennaio 2007.

Pertanto, valgono in questi casi le medesime procedure previste per i lavoratori italiani (comunicazione al Centro per l'Impiego ed ai competenti Enti previdenziali ed assistenziali). I lavoratori rumeni e polacchi già in possesso del permesso di soggiorno, dovranno richiedere la carta di soggiorno alla questura competente, direttamente o tramite gli uffici postali.

COME FARE A SAPERE SE IL CONTRATTO CON CUI SI ASSUME UN LAVORATORE BULGARO O RUMENO RIENTRA O MENO TRA I SETTORI PER CUI È STATA DISPOSTA L'APERTURA IMMEDIATA)

Per l'individuazione del settore di riferimento in cui si collocano i lavoratori da assumere è sufficiente **consultare l'elenco dei contratti collettivi nazionali di lavoro** (consultabili sul sito del Ministero della Solidarietà Sociale o su quello del Ministero dell'Interno **www.interno.it**), nel quale per ogni C.C.N.L. 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" (in cui nel titolo si riporta l'indicazione di imprese turistiche, ecc.), allora non occorre il nulla osta al lavoro rilasciato dallo Sportello Unico per l'immigrazione; se, invece, tali lavoratori vengono assunti con un contratto rientrante nel settore "Commercio" (ad es. CCNL per i dipendenti delle aziende commerciali e dei servizi) allora si applica la procedura semplificata di richiesta del nulla osta al lavoro sopra descritta.

QUALE PROCEDURA OCCORRE SEGUIRE PER ASSUMERE UN CITTADINO RUMENO O BULGARO NEL SETTORE DEL LAVORO STAGIONALE?

Per assumere un cittadino rumeno o bulgaro nel settore del lavoro stagionale non occorrono formalità diverse da quelle previste in generale per i cittadini italiani, essendo stata disposta anche per tale settore l'apertura immediata al lavoro. Anche il lavoro stagionale rientra quindi tra i settori completamente "liberalizzati".

I CITTADINI COMUNITARI DEVONO STIPULARE IL CONTRATTO DI SOGGIORNO?

No, tale adempimento non è richiesto quando si assume un cittadino comunitario, neanche qualora si assuma un cittadino rumeno o bulgaro in un settore nel quale non è stata disposta l'immediata apertura, ma è necessario il nulla osta al lavoro.

Nei confronti dei cittadini comunitari non si applicano le disposizioni del Testo unico sull'immigrazione, ma trovano applicazione le norme contenute del **D.P.R. 18 gennaio 2002 n. 54** e successive modifiche ed integrazioni*.

* È in procinto di essere adottato il Decreto legislativo con il quale verrà recepita la direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, le cui norme sostituiranno quelle attualmente contenute nel D.P.R. n. 54/2002.

PUÒ UN LAVORATORE COMUNITARIO ESERCITARE UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN ITALIA SENZA RICHIEDERE LA CARTA DI SOGGIORNO ?

Ai sensi dell'articolo 3 del **D.P.R. n. 54/2002*** possono soggiornare nel territorio della Repubblica senza che sia necessario il rilascio della carta di soggiorno:

- a) i lavoratori che esercitano un'attività subordinata di durata non superiore a tre mesi; il documento in forza del quale gli interessati sono entrati nel territorio, corredato da una dichiarazione del datore di lavoro che indica il periodo previsto dell'impiego, costituisce titolo valido per il soggiorno;
- b) i lavoratori stagionali quando siano titolari di un contratto di lavoro vistato dal rappresentante diplomatico o consolare o da una missione ufficiale di reclutamento di manodopera dello Stato membro sul cui territorio il lavoratore viene a svolgere la propria attività.

In tutti gli altri casi i cittadini comunitari che soggiornano in Italia per motivi di lavoro subordinato per periodi superiori a tre mesi devono richiedere direttamente alla questura, o tramite gli uffici postali la carta di soggiorno, allegando alla richiesta un attestato di lavoro o una dichiarazione di assunzione del datore di lavoro. Per l'altra documentazione da allegare alla domanda si rinvia al sito <http://www.portaleimmigrazione.it/> o al sito ufficiale della polizia di stato www.poliziadistato.it

* È in procinto di essere adottato il Decreto legislativo con il quale verrà recepita la direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, le cui norme sostituiranno quelle attualmente contenute nel D.P.R. n. 54/2002.

QUALE PROCEDURA DEVE SEGUIRE UN CITTADINO COMUNITARIO CHE INTENDA FARE INGRESSO IN ITALIA PER MOTIVI DI LAVORO AUTONOMO?

Un cittadino comunitario può fare ingresso in Italia per svolgere un'attività lavorativa di tipo autonomo senza particolari restrizioni. **Nessuna restrizione è stata prevista neanche per i cittadini provenienti dalla Romania e dalla Bulgaria.**

Si applicano quindi le stesse disposizioni previste per l'esercizio di attività lavorative autonome da parte di cittadini italiani. Qualora il lavoratore intenda soggiornare in Italia per più di tre mesi dovrà richiedere alla questura territorialmente competente il rilascio della carta di soggiorno per cittadini UE, depositando un'apposita istanza corredata dalle autorizzazioni prescritte per lo svolgimento

delle attività che si intendono esercitare (iscrizione ad albo professionale, iscrizione alla Camera di Commercio, ecc.)

PUÒ IL LAVORATORE COMUNITARIO IN POSSESSO DI UNA CARTA DI SOGGIORNO RILASCIATA PER MOTIVI DI LAVORO AUTONOMO SVOLGERE UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA SUBORDINATA?

In realtà non vi è nel **D.P.R. 54/2002** e successive modifiche ed integrazioni* una specifica disposizione in tal senso. Sia l'art. 6, comma 5, di tale D.P.R., sia **l'art. 1, comma 2, Testo Unico sull'Immigrazione** prevedono, tuttavia, che i cittadini comunitari possano usufruire delle condizioni più favorevoli eventualmente previste per i cittadini extracomunitari.

In applicazione, pertanto, di quanto previsto dal Testo Unico sull'immigrazione e da relativo Regolamento di attuazione il lavoratore comunitario in possesso di carta di soggiorno per motivi di lavoro autonomo può essere assunto come lavoratore subordinato senza necessità di ulteriori specifici adempimenti. Non è, infatti, per tali lavoratori richiesta la sottoscrizione del contratto di soggiorno, con i connessi obblighi di alloggio e rimpatrio.

* È in procinto di essere adottato il Decreto legislativo con il quale verrà recepita la direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, le cui norme sostituiranno quelle attualmente contenute nel D.P.R. n. 54/2002.

DISPOSIZIONI RELATIVE AL SOGGIORNO

PERMESSO DI SOGGIORNO

COSA SERVE ALLO STRANIERO ENTRATO REGOLARMENTE IN ITALIA PER SOGGIORNARE NEL TERRITORIO DELLO STATO?

Possono soggiornare nel territorio dello Stato gli stranieri entrati regolarmente, con o senza visto (in caso di esenzione), e che siano in possesso di **carta di soggiorno** o di permesso di soggiorno in corso di validità.

A CHI SI RICHIEDE IL PERMESSO DI SOGGIORNO?

In virtù della convenzione stipulata tra il Ministero dell'Interno e Poste Italiane SPA, a partire dall'11 dicembre 2006 le richieste di una serie di tipologie di permessi o di carta di soggiorno vanno presentate dall'interessato presso gli Uffici Postali abilitati, utilizzando l'apposito kit disponibile presso tutti gli uffici postali, i Patronati ed i Comuni abilitati. All'atto della presentazione della istanza, lo straniero deve provvedere al pagamento di € 30,00, così come stabilito con Decreto del Ministro dell'Interno del 12 ottobre 2005. Tutte le informazioni sulla nuova procedura sono disponibili sul sito: **<http://www.portaleimmigrazione.it/>**

L'istanza di primo rilascio di permesso di soggiorno per lavoro subordinato (di cui al 1° e 2° decreto flussi 2006) nonché di permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare viene

predisposta e stampata direttamente dallo Sportello Unico per l'Immigrazione, che ha già emesso il necessario nulla osta, e consegnata allo straniero unitamente alla busta da usare per l'inoltro all'Ufficio Postale. L'interessato dovrà quindi inserire l'istanza – sulla quale va applicata una marca da bollo da 14,62 euro – e l'ulteriore documentazione prescritta nella busta da consegnare aperta all'ufficio postale, ove si procede al riconoscimento dello straniero stesso, unica persona abilitata alla presentazione della domanda.

Lo straniero deve, in ogni caso, richiedere il permesso di soggiorno entro **otto giorni lavorativi** dal suo ingresso nel territorio dello Stato. Il ritardo è giustificato solo per cause di forza maggiore. L'inosservanza dell'obbligo è punita con l'espulsione

QUAL'È LA DURATA DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

La durata del permesso rilasciato per **motivi non di lavoro** è quella prevista dal visto d'ingresso e non può comunque essere:

- ✚ superiore a tre mesi, per visite, affari e turismo;
- ✚ superiore ad un anno per studio o per formazione debitamente certificata (il permesso è tuttavia rinnovabile annualmente nel caso di corsi pluriennali);
- ✚ superiori alle necessità specificamente documentate, negli altri casi consentiti dal Testo Unico e dal regolamento di attuazione.

Il permesso di soggiorno per **motivi di lavoro subordinato** è rilasciato a seguito della stipula del **contratto di soggiorno**. La durata di tale permesso è quindi quella prevista dal contratto di soggiorno e non può, comunque, superare:

- ✚ la durata complessiva di nove mesi, in relazione ad uno o più contratti di lavoro stagionale;
- ✚ la durata di un anno in caso di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- ✚ la durata di due anni in caso di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il permesso di soggiorno rilasciato per **motivi di lavoro autonomo** non può avere una durata superiore ai due anni.

Più nel dettaglio i principali tipi di permessi di soggiorno che attualmente possono essere concessi possono così sintetizzarsi:

TIPI DI PERMESSO		DURATA	POSSIBILITÀ RINNOVO	POSSIBILITÀ CONVERSIONE	ALTRI UTILIZZI
BREVE DURATA	TURISMO	uguale al visto o al massimo 3 mesi	Non oltre 90 giorni	No	No
	VISITE A FAMILIARI	uguale al visto o al massimo 3 mesi	Non oltre 90 giorni	No	No
	AFFARI	uguale al visto o al massimo 3 mesi	Non oltre 90 giorni	No	No
	GARA SPORTIVA	uguale al visto o al massimo 3 mesi	Non oltre 90 giorni	No	No
	INVITO	uguale al visto o al massimo 3 mesi	Non oltre 90 giorni	No	No
	MISSIONE	uguale al visto o al massimo 3 mesi	Non oltre 90 giorni	No	No
	STUDIO O FORMAZIONE	al massimo 1 anno	Si, ma per non più di tre anni oltre la durata del corso di studio.	Si	Anche per lavoro subordinato per non più di 20 ore

			Rinnovabile anche per conseguire il titolo di specializzazione o il dottorato di ricerca		settimanali
<u>LAVORO SUBORDINATO</u>	al massimo 2 anni (1 anno in caso di contratto di lavoro a tempo determinato)	Sì	In occasione del rinnovo viene rilasciato il permesso di soggiorno per l'attività effettivamente svolta		Anche per lavoro autonomo e studio
<u>LAVORO AUTONOMO</u>	al massimo 2 anni	Sì	In occasione del rinnovo viene rilasciato il permesso di soggiorno per l'attività effettivamente svolta		Anche per lavoro subordinato e studio
<u>LAVORO STAGIONALE</u>	uguale al visto o al massimo 9 mesi	<u>No</u>	In lavoro subordinato o autonomo dopo il secondo ingresso per motivi stagionali		<u>No</u>
<u>LAVORO – CASI PARTICOLARI EX ART. 27 T.U.</u>	al massimo 2 anni	Si, in costanza dello stesso rapporto di lavoro. Il rinnovo è possibili per un periodo non superiore a quello del rapporto di lavoro a tempo determinato e non può comunque superare il termine di due anni. Per i distacco di dirigenti o personale altamente specializzato il termine massimo per il trasferimento temporaneo è di cinque anni	<u>No</u>		No, non è di regola neanche possibile cambiare datore di lavoro. Solo in caso di permessi rilasciati a traduttori o interpreti, collaboratori familiari o infermieri. è ammessa la possibilità di cambiare datore di lavoro, purché si resti nello stesso ambito lavorativo o professionale
<u>ATTESA OCCUPAZIONE</u>	fino a 6 mesi (in base al momento dell'iscrizione nelle liste di mobilità o nell'elenco anagrafico tenuto dal Centro per l'impiego)	<u>No</u>	Si, in lavoro subordinato o autonomo o altro permesso di soggiorno cui si abbia titolo.		studio
<u>MOTIVI FAMILIARI</u>	uguale al soggiorno di chi ha chiesto il ricongiungimento	Sì, insieme al permesso di soggiorno di chi ha richiesto il ricongiungimento.	In lavoro subordinato, autonomo o studio		Lavoro autonomo e subordinato; studio

	MOTIVI RELIGIOSI	al massimo 2 anni	Si, finché perdura l'affiliazione presso l'ordine religioso	No	-
	CURE MEDICHE O SALUTE (ANCHE PER UN EVENTUALE ACCOMPAGNATORE)	pari alla durata presunta delle cure	Sì per l'intera durata delle cure	No	No
	<u>PROTEZIONE SOCIALE</u>	6 mesi	Sì, per un anno o per il maggior periodo occorrente per esigenze di giustizia	In studio o lavoro subordinato	lavoro subordinato, studio
	<u>PROTEZIONE UMANITARIA</u>	1 anno,	Si, se la Commissione Territoriale ritiene che, anche nell'anno successivo, siano ancora esistenti le condizioni che ne hanno determinato il rilascio.	In occasione del rinnovo viene rilasciato il permesso di soggiorno per l'attività effettivamente svolta	Si, per svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma o per studio
	<u>RICHIESTA ASILO</u>	1/3 mesi	Si, fino alla conclusione della procedura	No	Si, per svolgere attività lavorativa se per ragioni che esulano dalle responsabilità del richiedente, la decisione sulla sua richiesta non viene adottata entro sei mesi dalla presentazione della domanda
	ASILO POLITICO	2 anni	Si	-	Si, per attività lavorativa subordinata ed autonoma e per studio
	INTEGRAZIONE DI MINORE	1 anno	Fino alla maggiore età	In occasione del rinnovo viene rilasciato il permesso di soggiorno per l'attività effettivamente svolta	Si, per svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma e per studio
	ASSISTENZA DI MINORE	Pari a quella dell'autorizzazione del tribunale a permanere sul territorio nazionale	SI	No	Il Decreto Legislativo con cui sta per essere recepita la direttiva 2003/86/CE relativa al diritto al ricongiungimento familiare prevede la possibilità di lavorare per il familiare autorizzato dal

					tribunale ad entrare in Italia per gravi motivi connessi allo sviluppo psicofisico del minore.
	<u>RICHIESTA CITTADINANZA O STATUS DI APOLIDE</u>	pari alla durata presunta del procedimento di concessione o riconoscimento	Si, fino alla conclusione della procedura	No	No
	RESIDENZA ELETTIVA	2 anni	Sì, finché perdurano le condizioni in base alle quali era stato inizialmente rilasciato	Sì, in altro tipo di pds per il quale il titolare possenga i requisiti previsti dalla legge	Sì
	MOTIVI DI GIUSTIZIA	al massimo 3 mesi	Si per lo stesso periodo in presenza dei requisiti previsti per il primo rilascio.	No	No

IN QUALE FASE IL LAVORATORE STRANIERO RESIDENTE ALL'ESTERO PUÒ RICHIEDERE IL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Il lavoratore straniero che ha ottenuto dalla Rappresentanza diplomatico-consolare competente il visto di ingresso per motivi di lavoro viene, all'atto del rilascio, avvertito dell'obbligo di presentarsi allo Sportello Unico **entro otto giorni dall'ingresso in Italia.**

Nella **circolare n 1/2006** del Ministero dell'Interno è stato precisato che lo straniero o il datore di lavoro - utilizzando il numero telefonico fornito al momento del rilascio del nulla osta al lavoro – provvederanno, dopo il rilascio del visto, a richiedere l'appuntamento presso lo Sportello Unico, per la sottoscrizione del contratto e la richiesta del permesso di soggiorno. La data di convocazione sarà confermata con una comunicazione all'interessato, nella quale verrà, altresì, elencata la documentazione da allegare alla richiesta di permesso di soggiorno (copia integrale del passaporto recante il visto di ingresso, 4 fotografie e 1 marca da bollo da 14,62 euro).

Presentatosi presso lo Sportello il giorno stabilito, lo straniero dovrà esibire il titolo idoneo a comprovare la disponibilità dell'alloggio e la ricevuta dell'avvenuta richiesta all'Ufficio Tecnico Comunale del certificato attestante che l'alloggio rientra nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica. In alternativa, il lavoratore potrà esibire la ricevuta dell'avvenuta richiesta alla ASL del certificato di idoneità igienico-sanitaria dell'alloggio stesso.

Contestualmente lo straniero sottoscriverà il **contratto di soggiorno** – il cui originale verrà conservato presso lo Sportello Unico – e chiederà il rilascio del permesso di soggiorno sottoscrivendo il modulo di richiesta prestampato dallo Sportello Unico. La Questura, provvederà, quindi, a fissare la convocazione dello straniero per il fotosegnalamento e la consegna del permesso di soggiorno

UNA VOLTA ENTRATI IN ITALIA CON REGOLARE VISTO DI INGRESSO PER MOTIVI DI LAVORO E RICHiesto IL RELATIVO PERMESSO DI SOGGIORNO, È POSSIBILE INIZIARE IMMEDIATAMENTE A SVOLGERE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA O OCCORRE ATTENDERE L'EFFETTIVO RILASCIO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

La **circolare del Ministero dell'Interno n. 1 del 9 febbraio 2006** ha chiarito che una volta entrato in Italia lo straniero dovrà presentarsi allo Sportello Unico per sottoscrivere il contratto di soggiorno e la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno. Tale richiesta dovrà poi essere presentata dal lavoratore all'ufficio postale che rilascerà allo straniero la ricevuta dell'assicurata, provvista di elementi di sicurezza. Tale ricevuta abilita lo straniero a soggiornare sul territorio dello Stato ed a svolgere l'attività lavorativa, in attesa del rilascio del permesso di soggiorno.

PUÒ CAMBIARE DATORE DI LAVORO LO STRANIRO IN ATTESA DEL PRIMO RILASCIO DEL IL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Si, così come è possibile iniziare a svolgere l'attività lavorativa una volta entrati in Italia ed aver sottoscritto presso lo Sportello Unico per l'immigrazione il contratto di soggiorno, analogamente è possibile cambiare successivamente datore di lavoro, anche qualora si fosse ancora in attesa di ottenere il rilascio del permesso di soggiorno. Occorrerà, ovviamente, stipulare un nuovo contratto di soggiorno con il nuovo datore di lavoro (**vedi sotto**).

ESISTE UN TERMINE PREVISTO DALLA LEGGE ENTRO IL QUALE LA QUESTURA DEVE RILASCIARE IL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Ai sensi **dell'articolo 5, comma 9 del Testo Unico sull'Immigrazione** "il permesso di soggiorno è rilasciato, rinnovato o convertito entro **venti giorni** dalla data in cui è stata presentata la domanda". Si tratta, però, di un termine non perentorio e, quindi, se per motivi organizzativi la questura non è in grado di rilasciare il permesso di soggiorno entro il tempo prescritto, non è prevista alcuna sanzione né a ciò consegue alcun effetto automatico. Trascorsi i 20 giorni, infatti, il permesso di soggiorno non si considera comunque rilasciato, ma sarà, comunque, necessario continuare ad attendere l'effettivo rilascio da parte della questura.

INCORRE NEL RISCHIO DELLA SANZIONE PENALE PREVISTA DALL'ART. 22, COMMA, 12 DEL TESTO UNICO SULL'IMMIGRAZIONE, ANCHE IL DATORE DI LAVORO CHE SOLO OCCASIONALMENTE IMPIEGA LAVORATORI PRIVI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO O CON PERMESSO DI SOGGIORNO SCADUTO E NON RINNOVATO?

Si, come recentemente chiarito dalla Corte di Cassazione (**Cass. Pen sez. III. 16 novembre 2005 n. 41479 e sez. I. 23 novembre 2005 n. 42220**) ai fini della configurabilità del reato di occupazione irregolare di stranieri (sanzionato **dall'art. 22 comma 12 del D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286** con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato), non è necessario che si sia instaurato un rapporto di lavoro, a tempo determinato o indeterminato, avente il carattere della continuità, essendo sufficiente a far scattare la punibilità anche un rapporto di fatto ed una collaborazione meramente occasionale.

È POSSIBILE LAVORARE CON UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER "ATTESA CITTADINANZA"?

In mancanza di un'esplicita previsione di legge, non è possibile svolgere attività lavorativa con un permesso di soggiorno rilasciato per "attesa cittadinanza". Pertanto, il datore di lavoro che assume uno straniero in possesso di un permesso di soggiorno per "attesa cittadinanza" rischia di essere

denunciato e condannato per avere occupato un lavoratore extracomunitario privo di un permesso di soggiorno idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa.

È POSSIBILE SVOLGERE ATTIVITÀ LAVORATIVA CON UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER RICHIESTA DI ASILO?

Si, in base all'articolo 11 **Decreto Legislativo del 30 maggio 2005, n. 140**, recante “Attuazione della direttiva 2003/9/CE che stabilisce norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri” qualora la decisione sulla domanda di asilo non venga adottata entro sei mesi dalla presentazione della domanda ed il ritardo non possa essere attribuito al richiedente asilo, il permesso di soggiorno per richiesta asilo è rinnovato per la durata di sei mesi e consente di svolgere attività lavorativa fino alla conclusione della procedura di riconoscimento.

Ottenuto il riconoscimento dello status di rifugiato non vi è alcun ostacolo all'esercizio di attività lavorativa. Il riconoscimento di tale status comporta, infatti, **un trattamento ed uno status giuridico uguale a quello di cui godono gli stranieri che hanno il trattamento più favorevole**. Il rifugiato ha, in sostanza, gli stessi diritti e doveri di cui godono i cittadini italiani, con esclusione, soltanto, dall'accesso a quei diritti che presuppongono la cittadinanza italiana (come ad esempio, la partecipazione a concorsi per l'accesso ai pubblici impieghi).

UNA PERSONA RICONOSCIUTA IN ITALIA COME APOLIDE, A SEGUITO DI PROCEDURA AMMINISTRATIVA O CON SENTENZA DEL TRIBUNALE, PUÒ SVOLGERE ATTIVITÀ LAVORATIVA? È NECESSARIO RICHIEDERE IL NULLA OSTA AL LAVORO?

All'apolide riconosciuto in Italia come tale viene rilasciato un permesso di soggiorno per motivi umanitari che abilita allo svolgimento dell'attività lavorativa, sia subordinata che autonoma ai sensi dell'**art.14, comma 1.lett. c) del DPR 394/99 come modificato dal DPR 334/04**.

In caso di assunzione da parte di un datore di lavoro non sarà, pertanto necessario richiedere alcun nulla osta al lavoro, essendo sufficiente la comunicazione, entro 5 giorni dall'assunzione, allo Sportello Unico per l'immigrazione competente, del contratto di soggiorno **modello Q**, (disponibile sul sito **www.welfare.gov.it** >sociale>immigrazione) sottoscritto dalle parti.

CONTRATTO DI SOGGIORNO

CHE COS'È IL CONTRATTO DI SOGGIORNO?

L'art. 5, comma 3 bis, del T.U. per l'Immigrazione, prevede la necessità per lo straniero di stipulare un contratto di soggiorno al fine di poter ottenere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Il contratto di soggiorno è stipulato tra il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia e il lavoratore straniero.

Il contratto di soggiorno è di fondamentale importanza sia ai fini dell'ingresso che del soggiorno del lavoratore straniero in Italia. Il contratto di soggiorno può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato; è necessario per tutti i tipi di rapporto di lavoro subordinato, anche a carattere stagionale e domestico.

In caso di **ingresso dall'estero** con un visto di ingresso per motivi di lavoro, la proposta di contratto di soggiorno deve essere allegata, insieme ad altra documentazione, alla domanda di nulla osta al lavoro. Il datore di lavoro, nel momento in cui verrà convocato dallo Sportello Unico per la

consegna del nulla osta al lavoro convocherà provvederà a sottoscrivere il contratto di soggiorno, predisposto dallo stesso Sportello sulla base della proposta di contratto contenuta nell'istanza. Il lavoratore straniero provvederà a sottoscrivere il contratto presso lo Sportello Unico entro otto giorni dal suo ingresso in Italia.

QUAL È IL CONTENUTO DEL CONTRATTO DI SOGGIORNO?

Il contratto di soggiorno (**modello Q o R**) contiene, tra le altre cose, l'indicazione delle mansioni che il lavoratore dovrà svolgere, il livello di inquadramento, la retribuzione da corrispondere, il contratto collettivo di categoria di riferimento, nonché gli orari e la sede di lavoro.

Il contratto di soggiorno contiene, inoltre, l'impegno da parte del datore di lavoro a:

- ✚ garantire la disponibilità di un **alloggio** per il lavoratore e che tale alloggio rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- ✚ garantire il pagamento delle **spese di viaggio** per il rientro del lavoratore nel paese di provenienza;
- ✚ comunicare allo Sportello Unico ogni variazione del rapporto di lavoro con il cittadino straniero. L'omissione di tale comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro, il cui accertamento e irrogazione è di competenza del Prefetto.

DEVE STIPULARE IL CONTRATTO DI SOGGIORNO ANCHE LO STRANIERO CHE GIÀ IN ITALIA CON REGOLARE PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO INTENDA MUTARE ATTIVITÀ LAVORATIVA?

L'**art. 36 bis del regolamento di attuazione** prevede l'obbligo per tutti gli stranieri extraUe in possesso di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro di **stipulare ogni volta che mutano attività lavorativa un contratto di soggiorno** da inviare al competente Sportello Unico per l'immigrazione. A tal fine le parti dovranno compilare e sottoscrivere il contratto sull'apposito **modello Q**, (disponibile sul sito www.welfare.gov.it >sociale>immigrazione) ed inviarlo, con lettera raccomandata al Sportello Unico, istituito presso la Prefettura UTG, entro 5 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Lo Sportello Unico provvederà a restituire la ricevuta di ritorno timbrata ed acquisirà il contratto agli atti dell'Ufficio. Potranno essere effettuati gli accertamenti del caso, a campione, così come stabilito dalla legge.

Il datore di lavoro deve consegnare copia del contratto di soggiorno, completa della copia della ricevuta postale, al lavoratore.

All'atto del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, il lavoratore nel presenta la relativa istanza alla Questura dovrà esibire la ricevuta di ritorno della suddetta raccomandata, debitamente timbrata dallo Sportello.

La sussistenza di un contratto di soggiorno è infatti una delle condizioni necessarie per ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

È NECESSARIO STIPULARE UN CONTRATTO DI SOGGIORNO ANCHE NEL CASO IN CUI L'ATTIVITÀ LAVORATIVA SIA STATA INSTAURATA PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE N. 189/02 E DEL D.P.R. 334/04, OVVERO PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLE NORME CHE HANNO INTRODOTTO IL CONTRATTO DI SOGGIORNO?

Si, la **circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 dell'8 marzo 2005** ha chiarito che è necessario stipulare un contratto di soggiorno anche per la prosecuzione di un rapporto di lavoro già regolarmente instaurato con lavoratore extracomunitario munito di permesso di soggiorno per lavoro non stagionale in corso di validità. In pratica, in caso di assunzione a suo tempo effettuata senza la conclusione del contratto di soggiorno all'epoca non richiesta, è necessario integrare l'originario contratto di lavoro con un contratto di soggiorno. Tale contratto, redatto sull'apposita modulistica (**modello R**), deve essere inviato, a mezzo raccomandata postale A.R., al competente Sportello Unico, il quale provvede a restituire la ricevuta di ritorno, timbrata dallo Sportello stesso. Detto contratto viene acquisito agli atti dell'Ufficio, il quale potrà effettuare gli accertamenti del caso, a campione, come stabilito dalla legge.

L'integrazione deve necessariamente essere effettuata per rendere possibile il rinnovo del permesso di soggiorno, essendo la sussistenza del contratto di soggiorno requisito necessario, ai sensi **dell'art. 13, comma 2-bis del regolamento di attuazione**, per ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato.

VI SONO CASI IN CUI NON È NECESSARIO STIPULARE IL CONTRATTO DI SOGGIORNO?

Si, la **circolare del 25 ottobre 2005 del Ministero dell'Interno** ha chiarito che non è necessaria la stipulazione del contratto di soggiorno per i cittadini stranieri in possesso di carta di soggiorno o di un titolo di soggiorno rilasciato per un altro motivo che abiliti all'attività lavorativa (es. permesso di soggiorno per motivi familiari, di studio, umanitari, asilo politico). In questi ultimi casi il contratto di soggiorno dovrà essere stipulato solo al momento dell'eventuale conversione del titolo posseduto in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato.

Non sono tenuti a stipulare il contratto di soggiorno i cittadini comunitari.

IL SOCIO LAVORATORE DI UNA SOCIETÀ COOPERATIVA È TENUTO A STIPULARE IL CONTRATTO DI SOGGIORNO?

L'art. 5, comma 3 bis, del T.U. per l'Immigrazione, prevede la necessità per lo straniero di stipulare un contratto di soggiorno al fine di poter ottenere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. L'obbligo di stipulare tale contratto è, pertanto, previsto solo per i lavoratori che prestano attività lavorativa sulla base di un contratto di lavoro subordinato.

Le disposizioni della **legge 142 del 2001** (così come modificate dalla legge 30 del 2003) disciplinano il lavoro dei soci di cooperative che hanno quale scopo mutualistico la prestazione delle attività lavorative da parte degli stessi soci. In base all'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 il socio che presta il proprio lavoro per la cooperativa instaura un vero e proprio rapporto di lavoro che può essere prestato in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale. Le regole relative al lavoro dei soci vengono definite da un regolamento che le cooperative hanno l'obbligo di redigere e di depositare presso la Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente. In mancanza dell'adozione del regolamento interno le cooperative non potranno inquadrare i soci con un rapporto diverso da quello subordinato.

L'obbligo per lo straniero di stipulare o meno il contratto di soggiorno dipenderà, pertanto, dal tipo di rapporto di lavoro che la società cooperativa deciderà di instaurare con i propri soci lavoratori.

QUALI ALTRI ADEMPIMENTI SONO RICHIESTI AL DATORE DI LAVORO CHE INTENDA ASSUMERE UN LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO?

Oltre alle ordinarie comunicazioni ai competenti Enti previdenziali ed assistenziali (ad esempio Inps, Inail, ecc..., al cui sito si rinvia per maggiori dettagli sulle procedure) ed ai centri per l'impiego, il datore di lavoro che intende assumere alla proprie dipendenze un lavoratore straniero è tenuto a:

- # Stipulare il contratto di soggiorno;
- # comunicare entro 5 giorno allo Sportello unico per l'immigrazione la data di inizio del rapporto di lavoro con il cittadino straniero, nonché l'eventuale trasferimento di sede del lavoratore, con la relativa decorrenza. L'omissione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro. Per l'accertamento e l'irrogazione della sanzione è competente il prefetto;
- # comunicare entro cinque giorni allo Sportello Unico la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nota: La legge n. 296/06 (finanziaria per il 2007) ha previsto l'obbligo di comunicare l'assunzione del lavoratore al centro per l'impiego competente almeno il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. Sono nei casi di urgenza connesse ad esigenze produttive la comunicazione può essere effettuata entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Al centro per l'impiego vanno anche comunicate entro cinque giorni dall'evento, eventuali vicende modificative del rapporto di lavoro, quali la proroga del termine inizialmente fissato, la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, ecc. Va inoltre comunicata, sempre entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento, la data di cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato o la diversa data di cessazione dei rapporti di lavoro a termine. Per maggiori informazioni sugli obblighi di comunicazione è possibile consultare la nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 4 gennaio 2007.

La legge n. 296/06 ha invece abolito l'obbligo di comunicare l'assunzione del lavoratore extracomunitario entro le 48 ore all'autorità locale di pubblica sicurezza (Questore o Sindaco). Resta invece in vigore l'obbligo di comunicazione all'autorità locale di pubblica sicurezza nel caso in cui si ceda in proprietà o in godimento un immobile ad un cittadino extracomunitario, oppure gli si dia ospitalità o alloggio. Per questi casi resta in vigore, in caso di violazione, la sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro.

PERDITA DEL POSTO DI LAVORO

COSA SUCCEDA SE IL LAVORATORE STRANIERO ENTRATO IN ITALIA CON REGOLARE PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO PERDE IL POSTO DI LAVORO?

La risoluzione del contratto di lavoro non priva il lavoratore extracomunitario ed i suoi familiari legalmente residenti del permesso di soggiorno.

Entro 5 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve darne comunicazione allo Sportello Unico ed al Centro per l'impiego competente oltre che, contestualmente, alla competente sede provinciale dell'Inps per consentire l'iscrizione negli elenchi esistenti presso i centri per l'impiego e garantire l'assistenza economica a favore dello straniero, ove prevista. In caso di decesso del datore di lavoro questa dichiarazione potrà essere fatta dai parenti o dagli eredi di questo.

Il lavoratore straniero che intende far risultare lo stato di disoccupazione deve presentarsi al centro per l'impiego non oltre quaranta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può infatti essere iscritto nelle liste di mobilità o nell'elenco anagrafico tenuti dal Centro per l'impiego per il periodo di residua validità

del permesso di soggiorno e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, **per un periodo non inferiore a sei mesi.**

Se nel frattempo il permesso di soggiorno è scaduto e lo straniero non è in possesso di un nuovo contratto di soggiorno, la questura rinnova il permesso medesimo, previa documentata domanda dell'interessato, fino a sei mesi dalla data di iscrizione nelle liste o nell'elenco anagrafico.

Se lo straniero non è stato iscritto in tali liste la questura non può procedere al rinnovo del permesso di soggiorno.

Se lo straniero trova un nuovo datore di lavoro, dovrà sottoscrivere un nuovo contratto di soggiorno e recarsi presso la Questura competente per richiedere la conversione del permesso di soggiorno per attesa occupazione in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro

SI PUÒ CHIEDERE IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PER ATTESA OCCUPAZIONE SE QUELLO GIÀ SCADUTO ERA STATO RILASCIATO PER LAVORO AUTONOMO?

Si è possibile, a condizione che l'attività lavorativa autonoma risulti cessata da meno di sei mesi.

In base **all'art. 6 del TU sull'immigrazione**, infatti, il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro autonomo consente all'interessato di svolgere anche attività di lavoro subordinato senza neanche la necessità di convertire il permesso di soggiorno posseduto. Pertanto, qualora l'attività di lavoro autonomo venga a cessare, il lavoratore potrà, durante il periodo di residua validità del suo permesso di soggiorno, utilizzare lo stesso per ricercare ed, eventualmente, iniziare una nuova attività lavorativa autonoma o subordinata.

Qualora il permesso rilasciato per motivi di lavoro autonomo venga a scadere prima che l'interessato abbia trovato una nuova occupazione, se l'attività lavorativa autonoma è cessata da meno di sei mesi, l'interessato potrà ottenere, analogamente al lavoratore subordinato, un **permesso di soggiorno per attesa occupazione**, della durata massima di sei mesi, che gli consentirà di ricercare un lavoro subordinato o, eventualmente, avviare una nuova attività di lavoro autonomo.

RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

QUANDO VA RICHIESTO IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Il rinnovo del permesso di soggiorno va richiesto dallo straniero al questore della provincia in cui dimora almeno:

- ✚ 90 giorni prima della scadenza in caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato della durata di due anni;
- ✚ 60 giorni prima della scadenza in caso di contratto di lavoro a tempo determinato della durata di un anno;
- ✚ 30 giorni prima della scadenza negli altri casi.

La durata del permesso rinnovato non può superare quella stabilita dal primo rilascio.

COSA SUCCEDDE SE IL RINNOVO NON VIENE RICHIESTO ENTRO I TERMINI PREVISTI DALLA LEGGE? È POSSIBILE AVANZARE LA RICHIESTA DI RINNOVO QUANDO IL PERMESSO DI SOGGIORNO È GIÀ SCADUTO?

I termini indicati **dall'art. 5, comma 4, del Testo Unico sull'immigrazione** per chiedere il rinnovo del permesso di soggiorno sono termini ordinatori, ovvero meramente indicativi, per la cui inosservanza non è prevista un'immediata sanzione. Non vi è, infatti, alcuna previsione in base alla quale se il lavoratore non chiede entro detti termini il rinnovo del permesso di soggiorno non potrà più richiederlo, né è prevista alcun'altra sanzione. Al contrario, **l'art. 13, comma 2, lett. b) del Testo Unico sull' Immigrazione** in materia di espulsione considera come irregolare lo straniero privo di permesso di soggiorno o **con permesso scaduto da più di 60 giorni**, senza che ne sia stato richiesto il rinnovo.

In realtà, come chiarito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (**sentenza 20 maggio 2003, n. 7892**) anche una domanda di rinnovo spontaneamente presentata oltre il termine di 60 giorni dalla scadenza del permesso di soggiorno non può essere rigettata per la semplice tardività nella presentazione della domanda, ritardo che potrà solo costituire un indice rilevatore nel quadro di una valutazione complessiva della situazione in cui versa l'interessato. In pratica la domanda tardiva potrà essere rigettata non a causa del mero ritardo nella presentazione della stessa, ma perché mancano o sono venuti a mancare i requisiti richiesti dalla legge per il soggiorno dello straniero sul territorio nazionale.

Diverso è, invece, ovviamente il caso dello straniero che essendo incorso in una delle situazioni che precludono il rinnovo del permesso di soggiorno, si sia trattenuto oltre i 60 giorni dalla scadenza del permesso di soggiorno sul territorio nazionale ed abbia presentato la domanda di rinnovo solo quando sia venuto nuovamente a trovarsi nelle condizioni richieste dalla legge, come si verifica, ad esempio nel caso di perdita del posto di lavoro e infruttuosa iscrizione nelle liste di collocamento per tutta la residua durata di validità del permesso di soggiorno e, comunque, per un periodo non inferiore a sei mesi. In tal caso, infatti, il ritardo nella presentazione spontanea della domanda di rinnovo fino al ripristino delle condizioni di legge per il soggiorno dell'interessato giustifica il diniego del rinnovo del permesso, sanzionandosi non già la mera inerzia dell'interessato, bensì il ritardo nella presentazione di una domanda di rinnovo che, tempestivamente presentata, non avrebbe trovato accoglimento.

Quanto sopra detto non significa che l'infruttuoso decorso del termine di tolleranza di 60 giorni sia privo di effetti, in quanto consente pur sempre l'avvio di ufficio della procedura di espulsione nei confronti dello straniero che non abbia presentato domanda di rinnovo.

È POSSIBILE ASSUMERE REGOLARMENTE UNO STRANIERO IN POSSESSO DI UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO SCADUTO E PER IL QUALE NON È STATO RICHIESTO IL RINNOVATO?

No, **l'art. 13 del Testo Unico sull'immigrazione** prevede l'espulsione nei confronti di uno straniero in possesso di un permesso di soggiorno scaduto da più di 60 giorni e per il quale non è stato richiesto il rinnovo. Il datore di lavoro che assume alle proprie dipendenze uno straniero con permesso di soggiorno scaduto da oltre 60 giorno e per cui non è stato richiesto il rinnovo, commette il reato previsto **dall'art. 22, comma 12 del Testo Unico sull'immigrazione**.

In tal caso, l'unica possibilità per instaurare regolarmente l'attività lavorativa è quella di ottenere un nulla osta al lavoro nell'ambito delle quote annualmente stabilite con il decreto di programmazione dei flussi di ingresso (vedi **sopra** la procedura per l'assunzione di un lavoratore straniero dall'estero).

È POSSIBILE NELLA FASE DI RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO CAMBIARE DATORE DI LAVORO E STIPULARE UN NUOVO CONTRATTO DI SOGGIORNO?

Si, è perfettamente lecito nella fase di rinnovo del permesso di soggiorno stipulare un nuovo contratto di soggiorno. Il **Testo Unico sull'immigrazione** prevede, infatti, all'art. 22 la possibilità durante la fase del rinnovo del permesso di soggiorno sia di proseguire il rapporto di lavoro già instaurato sia di instaurare un nuovo rapporto di lavoro presso un diverso datore di lavoro. La correttezza di tale interpretazione è stata avvallata dalla direttiva del Ministero dell'Interno del 5 agosto 2006 (**vedi sotto**).

Per instaurare regolarmente un nuovo rapporto di lavoro è tuttavia necessario sottoscrivere un nuovo contratto di soggiorno, così come previsto dall'art. 36 bis del Testo Unico sull'immigrazione e come chiarito dalla **circolare n. 9 dell'8 marzo 2005** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le parti devono, pertanto, compilare e sottoscrivere il modello relativo al contratto di soggiorno (**Modello Q**, disponibile sul sito **www.welfare.gov.it** >sociale>immigrazione) ed inviarlo, con lettera raccomandata, al competente Sportello Unico per l'immigrazione, istituito presso la Prefettura UTG. Al modello, potrà, essere allegata la ricevuta rilasciata dalla Questura che attesti l'avvenuta richiesta del permesso di soggiorno.

Il contratto dovrà essere inviato entro 5 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Lo Sportello provvederà a restituire la ricevuta di ritorno timbrata. Gli ulteriori adempimenti previsti sono quelli dell'apertura assicurativa con gli Istituti previdenziali (INPS ed INAIL).

QUAL'È IL VALORE DEL CEDOLINO CHE VIENE RILASCIATO, UNA VOLTA CHIESTO IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO, NELLE MORE DEL PROCEDIMENTO DI RINNOVO?

Il Ministero dell'Interno con **la direttiva del 5 agosto 2006** diretta a garantire i diritti dello straniero che abbia in corso il rinnovo del permesso di soggiorno, ha chiarito che per tutto il periodo necessario all'Amministrazione per portare a termine le procedure di rinnovo, lo straniero può contare sulla piena legittimità del soggiorno e continuare a godere dei diritti connessi al possesso del permesso stesso, purché ricorrano le seguenti condizioni:

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

Gli effetti dei diritti esercitati nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno cessano solo in caso di mancato rinnovo, revoca o annullamento del permesso stesso.

In altre parole, ogni migrante in possesso del tagliando di ricevuta potrà rinnovare senza problemi.

Alla luce di tali disposizioni è, pertanto, ad esempio pienamente legittimo nelle more del rinnovo, iscriversi al SSN, rinnovare la Carta di identità scaduta, fare un cambio di residenza o godere delle prestazioni previdenziali. In tale fase il lavoratore straniero potrà inoltre, del tutto legittimamente, sia proseguire il rapporto di lavoro in corso sia instaurare un nuovo rapporto di lavoro. A tale orientamento si è adeguato anche l'**Inps**, chiarendo, in un **messaggio del 16 ottobre 2006**, che ai fini dell'iscrizione assicurativa prevista dalla normativa vigente, le Sedi provvederanno a tale adempimento previa presentazione da parte del lavoratore straniero del cedolino attestante l'avvenuta richiesta di rinnovo.

È POSSIBILE NELLA FASE DI RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO SOSTENERE L'ESAME DELLA PATENTE DI GUIDA E CONSEGUIRE LA RELATIVA ABILITAZIONE?

Alla luce dei criteri fissati dalla **direttiva del Ministero dell'interno del 5 agosto 2006** anche il **Ministero delle Infrastrutture**, rivedendo il proprio precedente orientamento, ha con la **circolare del 20 settembre 2006** chiarito che la ricevuta attestante la presentazione della richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno deve ritenersi utile al fine:

- della ammissione e dello svolgimento degli esami, sia teorici sia pratici, per il conseguimento della abilitazione alla guida di veicoli;
- del rilascio dei documenti di abilitazione alla guida (fogli rosa, patenti di guida, certificati di idoneità alla guida di ciclomotori, ecc.), ivi compresa l'ipotesi di rilascio a seguito di conversione di patenti estere;
- del rinnovo di validità e dell'aggiornamento dei documenti di abilitazione alla guida;
- del rilascio dei duplicati dei documenti di abilitazione alla guida;
- del rilascio dei documenti di circolazione (carte di circolazione, certificati di circolazione per ciclomotori, ecc.);
- dell'aggiornamento e la duplicazione dei documenti di circolazione.

LO STRANIERO IN POSSESSO DELLA SOLA RICEVUTA DI PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PUÒ TEMPORANEAMENTE RECARSI ALL'ESTERO PER POI FARE RIENTRO IN ITALIA SENZA ANDARE INCONTRO AL RISCHIO DI VEDERSI NEGARE IL DIRITTO AL REINGRESSO?

Sì, **la direttiva del 5 agosto 2006** del Ministero dell'Interno ha chiarito che lo straniero in possesso del permesso di soggiorno, ancorché scaduto, e della ricevuta di presentazione dell'istanza di rinnovo, ha la facoltà di lasciare il territorio dello Stato e di farvi regolare rientro, alle condizioni più volte reiterate con le circolari del Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Tali condizioni sono che:

- l'uscita ed il rientro avvengano attraverso lo stesso valico di frontiera;
- lo straniero esibisca il passaporto, o il documento di identità equipollente, la ricevuta della presentazione dell'istanza di rinnovo del permesso di soggiorno oppure della carta di soggiorno, copia o originale del titolo di soggiorno scaduto o del quale è stato chiesto l'aggiornamento;
- il viaggio non preveda il transito in altri Paesi Schengen.

Il personale preposto ai controlli di frontiera provvederà ad apporre il timbro di uscita oltre che sul passaporto anche sulla predetta ricevuta;

Permangono, in ogni caso, le limitazioni e le condizioni alla circolazione nell'ambito dell'area Schengen, regolate dalla disciplina internazionale.

Si ricorda che ai sensi della normativa Schengen, è consentito allo straniero, in possesso di regolare permesso di soggiorno in unione con il suo passaporto nazionale, entrare e uscire dallo Spazio Schengen e di circolare liberamente, per un periodo non superiore a 90 giorni per semestre nel territorio di tutti gli Stati Schengen. Il possesso del solo cedolino invece non ha alcuna efficacia ai fini dell'esercizio di tale diritto. Per potersi recare in un altro Paese dell'area Schengen il cittadino extraUE non potrà quindi utilizzare la ricevuta attestante la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno e potrà recarsi in tali Paesi con il solo passaporto (con esenzione dal visto) solo qualora provenga da uno Stato i cui cittadini sono esentati dall'obbligo del visto per soggiorni la cui durata non sia superiore a tre mesi (ex. Argentina).

È POSSIBILE AVVIARE LA PROCEDURA PER IL RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE NELLA FASE DI RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Sulla base della direttiva del Ministero dell'Interno del 5 agosto 2006, la successiva **circolare dello stesso Ministero, del 17 ottobre 2006** ha precisato che nelle more del rinnovo, con la ricevuta-attestante l'avvenuto inoltro della relativa domanda, é possibile avviare la procedura di ricongiunzione familiare, inoltrando i relativi documenti. La pratica viene tenuta ferma fino a quando il permesso non viene rinnovato.

IN QUALI CASI VIENE RIFIUTATO IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Il rinnovo del permesso è rifiutato in mancanza dei requisiti stabiliti dalla legge per il rilascio.

Tra i principali motivi che determinano il rifiuto del rinnovo del permesso di soggiorno vi è la mancata stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato, la mancanza di mezzi di sostentamento o di idonea sistemazione alloggiativa, la segnalazione di "inammissibilità" da parte di un Paese dell'area Schengen, ecc. Il possesso di tali requisiti va riferito non tanto al momento in cui viene presentata la domanda di rinnovo del permesso di soggiorno, ma al momento in cui l'Autorità amministrativa sarà chiamata a pronunciarsi. In base all'art. 5, comma 5, del D.Lgs. 286/98 il permesso di soggiorno o il suo rinnovo sono rifiutati e, se il permesso di soggiorno è stato rilasciato, esso è revocato, quando mancano o vengono a mancare i requisiti richiesti per l'ingresso e il soggiorno nel territorio dello Stato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22, comma 9, e sempre che non siano sopraggiunti nuovi elementi che ne consentano il rilascio e che non si tratti di irregolarità amministrative sanabili.

Nel caso di rifiuto del rinnovo il cittadino straniero può presentare ricorso al tribunale amministrativo regionale oppure, se si tratta di un rifiuto o revoca del permesso di soggiorno per famiglia, al tribunale ordinario.

RICHIESTA DI RESIDENZA

COME SI OTTIENE LA RESIDENZA IN ITALIA?

La residenza è il luogo in cui una persona stabilisce la propria dimora abituale. Per chiedere la residenza in Italia, lo straniero deve avere un permesso di soggiorno valido di durata superiore a tre mesi ed abitare in un posto definito (dimora abituale).

La richiesta di residenza può essere avanzata anche dallo straniero che vive in una comunità (per esempio in un convitto, collegio, alloggio dello Stato, della Caritas o, centro di accoglienza) per un periodo di almeno 3 mesi. La richiesta va consegnata al direttore della struttura che provvederà a presentarla all'ufficio dell'anagrafe.

Può chiedere la residenza anche chi è ospite in casa di un'altra famiglia. Il capo di quella famiglia (cioè la persona il cui nome è scritto per primo nello stato di famiglia) dovrà dichiarare per iscritto di essere favorevole alla richiesta di residenza, specificando anche il tipo di legame ha con il richiedente.

La residenza si ottiene attraverso l'iscrizione nei registri dell'anagrafe del Comune.

COSA SI INTENDE PER ISCRIZIONE ANAGRAFICA?

L'anagrafe è una lista di tutti coloro che risiedono nel territorio di un determinato Comune. In ogni Comune vi è un servizio anagrafe che è responsabile di tale lista e dei servizi connessi.

Il cittadino straniero in possesso di un permesso di soggiorno superiore ai tre mesi, ha diritto all'iscrizione anagrafica presso il comune di residenza. Le iscrizioni e variazioni anagrafiche dello straniero regolarmente soggiornante sono effettuate alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste per i cittadini italiani. Lo straniero deve allegare alla domanda: 1) passaporto valido; 2) codice fiscale; 3) permesso di soggiorno vistato dal Commissariato del Comune; 4) copia del pagamento della tassa sui rifiuti.

Una volta ricevuta la richiesta, l'Ufficio comunale la trasmette alla locale polizia municipale che procederà all'accertamento dell'effettiva dimora abituale di colui che ha fatto la richiesta con visite personali all'indirizzo dichiarato.

Verificata l'effettiva residenza viene concessa l'iscrizione anagrafica in un periodo che varia dai 20 ai 60 giorni. La residenza decorre dalla data della richiesta.

Ottenuta la residenza lo straniero potrà richiedere gli altri documenti di competenza dell'Ufficio Anagrafe (stato di famiglia, carta di identità, ecc.).

Gli stranieri iscritti in anagrafe hanno l'obbligo di rinnovare all'ufficiale di anagrafe la dichiarazione di dimora abituale nel comune entro 60 giorni dal rinnovo del permesso di soggiorno. Non si decade dall'iscrizione nella fase di rinnovo del permesso di soggiorno. In proposito, la **circolare del Ministero dell'Interno n. 12/05** ha chiarito che per i cittadini stranieri si procede alla cancellazione dai registri anagrafici in caso di mancato rinnovo della dichiarazione di dimora abituale nel comune solo una volta trascorso un anno dalla scadenza del permesso di soggiorno, previo avviso da parte dell'ufficio, con invito a provvedere nei successivi trenta giorni. Se lo straniero esibisce in anagrafe la ricevuta del rinnovo la cancellazione viene sospesa.

È stato, altresì, chiarito che è possibile con la ricevuta del rinnovo del permesso di soggiorno effettuare il cambio di residenza da un Comune ad un altro.

Per l'iscrizione in anagrafe di figli minori nati in Italia, il Ministero dell'Interno ha chiarito che non è necessario il preventivo inserimento del minore sul permesso di soggiorno del genitore (vedi **circolare n. 32 del 12 luglio 2004**).

Relativamente ai cittadini comunitari, il Ministero dell'Interno con la **circolare n. 38 del 18 Ottobre 2006** ha chiarito che nelle more dell'adozione del provvedimento di recepimento della direttiva 2004/38/CE, i cittadini dell'Unione, aventi la cittadinanza di uno Stato membro, possono essere iscritti nei registri della popolazione residente, anche senza la preventiva esibizione della carta di soggiorno, una volta verificato il requisito della dimora abituale.

Resta, ovviamente, fermo l'obbligo, sancito dall'art. 14 del DPR 223/1989 indistintamente per cittadini italiani e stranieri che trasferiscono la residenza dall'estero, di esibire passaporto o documento equipollente. "

LO STRANIERO DEVE NECESSARIAMENTE STABILIRE LA PROPRIA RESIDENZA IN ITALIA AL FINE DI OTTENERE IL RINNOVO O LA CONVERSIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO?

Per ottenere il rinnovo o la conversione del permesso di soggiorno non è necessaria la residenza in Italia, essendo sufficiente allegare alla domanda un'autocertificazione del proprio **domicilio abituale**, ovvero il luogo in cui una persona ha stabilito la sede principale dei propri affari e interessi. La residenza non è neanche necessaria per l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale

(condizione indispensabile per ottenere un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, subordinato o autonomo), essendo sufficiente la sola dimora nel territorio dello Stato.

Solo l'acquisizione della residenza in Italia da però allo straniero alcuni diritti ulteriori, quali, in particolare, il diritto al rilascio della carta di identità, il diritto al rilascio o alla conversione della patente di guida, il diritto al rilascio della carta di soggiorno (qualora ricorrano gli altri requisiti previsti dalla legge), il diritto a richiedere la concessione della cittadinanza italiana (qualora ricorrano gli altri requisiti previsti dalla legge), il diritto all'utilizzo dell'autocertificazione limitatamente a fatti, stati e qualità che possono essere convalidati da soggetti pubblici o privati italiani.

CARTA DI SOGGIORNO*

* Nota: Il Decreto Legislativo (di prossima pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale) con cui è stata recepita la direttiva 2003/109/CE relativa allo status dei cittadini dei paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo, prevede che la carta di soggiorno venga sostituita con il *permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo* ed apporta rilevanti modifiche all'attuale testo dell'articolo 9 del Testo Unico sull'immigrazione.

CHE COS'È LA CARTA DI SOGGIORNO?

La carta di soggiorno è un documento che assicura allo straniero una maggiore stabilità del soggiorno, riconoscendogli una condizione di sostanziale semicittadinanza. La carta di soggiorno ha, infatti, una valida a tempo indeterminato, consente l'esercizio di qualunque attività lavorativa, salvo i casi di attività espressamente riservate ai cittadini italiani, attribuisce il diritto di partecipare alla vita collettiva e sociale del luogo di residenza e di accedere a tutti gli altri diritti propri della cittadinanza. Il titolare della carta di soggiorno non può essere espulso, se non per gravi motivi di ordine e sicurezza pubblica

CHI PUÒ RICHIEDERE LA CARTA DI SOGGIORNO

Può richiedere il rilascio della carta di soggiorno lo straniero che risiede in Italia da almeno sei anni, in possesso di un permesso di soggiorno che consenta un numero illimitato di rinnovi, che non sia stato condannato, o rinviato a giudizio per i delitti previsti dagli **artt. 380 e 381** del codice di procedura penale l'arresto e con un reddito sufficiente per il sostentamento proprio e dei propri familiari (a tal fine va allegata alla domanda copia della dichiarazione dei redditi dell'anno precedente, da cui risulti un reddito non inferiore all'importo annuale dell'assegno sociale - € 4.962,36 per il 2006) *.

La carta di soggiorno può essere richiesta anche in favore del coniuge e dei figli minorenni. Può essere richiesta anche dallo straniero coniuge o figlio minore o genitore convivente di un cittadino italiano o di un cittadino dell'Unione europea residente in Italia.

* **Nota:** Le nuove norme (di prossima pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale) introdotte dal Decreto Legislativo con cui è stata recepita la direttiva 2003/109/CE, prevedono che per ottenere un *permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo* sarà sufficiente una permanenza regolare in Italia per almeno cinque anni, da dimostrare con un permesso di soggiorno in corso di validità.

Sono espressamente esclusi dalla possibilità di richiedere tale permesso, i titolari di un permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione professionale, per motivi umanitari, per asilo o richiesta di asilo, per motivi di carattere temporaneo nonché per l'espletamento di funzioni diplomatiche e di rappresentanza degli Stati. A differenza del passato non viene più richiesta la titolarità di un permesso di soggiorno "che consente un numero indeterminato di rinnovi", e pertanto portano ritenersi superati i problemi interpretativi sorti sulla base della precedente normativa circa la possibilità di concedere o meno tale status anche agli stranieri titolari di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro subordinato a tempo determinato.

Come già previsto dall'attuale normativa, per chiedere tale status bisognerà dimostrare di percepire un reddito non

inferiore all'assegno sociale annuo. Solo chi presenta la richiesta anche per i familiari, dovrà invece dimostrare l'idoneità dell'alloggio in cui vive, in base ai parametri minimi previsti dalla legge regionale per l'edilizia residenziale pubblica o ai requisiti igienico-sanitari accertati dalla Asl competente per territorio.

A CHI SI RICHIEDE LA CARTA DI SOGGIORNO? QUALI SONO I REQUISITI NECESSARI PER OTTENERLA?

In virtù della convenzione stipulata tra il Ministero dell'Interno e Poste Italiane SPA, a partire dall'11 dicembre 2006 le richieste di carta di soggiorno vanno presentate dall'interessato presso gli Uffici Postali abilitati, utilizzando l'apposito kit disponibile presso tutti gli uffici postali, i Patronati ed i Comuni abilitati. Tutte le informazioni sulla nuova procedura e sui documenti da allegare ai moduli sono disponibili sul sito: <http://www.portaleimmigrazione.it/>

UN LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO TITOLARE DI UNA CARTA DI SOGGIORNO È TENUTO A PRESENTARE CERTIFICATO DI DONEITÀ ALLOGGIATIVA?

No, tale adempimento non è previsto nei confronti degli stranieri titolari della carta di soggiorno. Il titolare della carta di soggiorno ha un diritto a tempo indeterminato a soggiornare in Italia, non soggetto a nessuna ulteriore verifica. La carta di soggiorno è revocata solo in caso in cui lo straniero sia condannato per uno dei reati previsti dagli **artt. 380 e 381** del codice di procedura penale. Il titolare della carta di soggiorno presta quindi la propria attività lavorativa alle stesse condizioni di un lavoratore italiano e non è tenuto alla stipula di un contratto di soggiorno. La carta di soggiorno è valida come documento di identificazione per non oltre 5 anni dal rilascio, salvo rinnovo.

È NECESSARIO STIPULARE UN CONTRATTO DI SOGGIORNO PER ASSUMERE UN CITTADINO STRANIERO IN POSSESSO DI CARTA DI SOGGIORNO?

No, la **circolare del 25 ottobre 2005 del Ministero dell'Interno** ha chiarito che non è necessaria la stipulazione del contratto di soggiorno per assumere i cittadini stranieri in possesso di carta di soggiorno.

CONVERSIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

COSA SI INTENDE PER CONVERSIONE 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 attività autonoma, dei titoli abilitativi o autorizzatori eventualmente prescritti. Alla scadenza del permesso di soggiorno, questo dovrà tuttavia essere rinnovato per l'attività effettivamente svolta.

Non deve essere necessariamente convertito alla scadenza il permesso di soggiorno rilasciato per motivi familiari, anche qualora lo straniero svolga attività lavorativa autonoma o subordinata.

IL PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI DI STUDIO PUÒ ESSERE CONVERTITO IN UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO?

Il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio o formazione consente, ai sensi **dell'art. 14 del Regolamento di attuazione** l'esercizio di un'attività lavorativa subordinata part-time per un tempo non superiore alle 20 ore settimanali ed entro il limite annuale di 1040 ore.

L'art. 6 del Testo Unico sull'immigrazione prevede che il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio e formazione può essere convertito, prima della sua scadenza, in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o autonomo, **nell'ambito delle quote stabilite annualmente dal decreto flussi** e secondo le modalità previste dall'art. 14 del regolamento di attuazione.

La verifica della disponibilità delle quote non è necessaria qualora la conversione venga richiesta da cittadini stranieri **regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale al raggiungimento della maggiore età** oppure che **abbiano conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica** a seguito della frequenza dei relativi corsi di studio.

CHE COSA DEVE FARE UNO STUDENTE STRANIERO IN POSSESSO DI UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI STUDIO PER POTER SVOLGERE REGOLARMENTE UN LAVORO DI TIPO SUBORDINATO SUPERIORE ALLE 20 ORE SETTIMANALI (O 1040 ANNUALI)?

Il titolare di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio o per formazione professionale che intenda esercitare un'attività lavorativa subordinata superiore alle 20 ore settimanali, deve richiedere la conversione di tale titolo in permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

La domanda di conversione, redatta sull'apposito **modello V** – riquadro A (disponibile sul sito **www.welfare.gov.it** >sociale>immigrazione) può essere inoltrata allo Sportello Unico **soltanto dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto annuale di programmazione dei flussi di ingresso ed a decorrere dalla data indicata nel decreto stesso.**

Alla domanda va allegato il **contratto di soggiorno** redatto sul **modello Q** (disponibile sul sito **www.welfare.gov.it** >sociale>immigrazione) e sottoscritto dal solo datore di lavoro.

Lo Sportello Unico ricevuta la domanda invia la richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro, la quale provvede a verificare la disponibilità delle quote di ingresso e ne comunica l'esito allo Sportello. Nell'ipotesi in cui non vi sia disponibilità di quote, lo Sportello Unico ne dà comunicazione allo straniero.

In caso di sussistenza della quota, lo straniero verrà convocato presso lo Sportello Unico per sottoscrivere il contratto di soggiorno e richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

Lo Sportello informa lo straniero circa la data in cui potrà ritirare il permesso di soggiorno.

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 (ovvero per prestazioni lavorative superiori alle 20 ore settimanali)

È POSSIBILE CONVERTIRE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI DI STUDIO IN UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO AUTONOMO?

Si è possibile, ma solo **nell'ambito delle quote stabilite annualmente dal decreto flussi per la conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro autonomo (ovvero 1500 unità per il 2006)**. Si prescinde dalla verifica della disponibilità delle quote solo quando la conversione viene richiesta da cittadini stranieri **regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale al raggiungimento della maggiore età** oppure che **abbiano conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica** a seguito della frequenza dei relativi corsi di studio (**vedi sotto**)

La richiesta per ottenere la conversione del permesso di soggiorno deve essere inoltrata al competente Sportello Unico per l'immigrazione redigendo l'apposito **modello Z** (disponibile sul sito **<http://www.welfare.gov.it>** > sociale > immigrazione) ed inviandolo con spedizione postale A.R.

La richiesta, rivolta in primo luogo ad accertare la disponibilità di quote per l'anno in corso, può essere inoltrata allo Sportello Unico **soltanto dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto annuale di programmazione dei flussi di ingresso ed a decorrere dalla data indicata nel decreto stesso**.

Successivamente, lo Sportello invia la richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro che provvede a verificare la disponibilità delle quote di ingresso e ne comunica l'esito allo Sportello. Nell'ipotesi in cui non vi sia disponibilità di quote, lo Sportello Unico ne dà comunicazione al cittadino straniero.

In caso venga accertata l'esistenza di quote disponibili lo Sportello Unico provvede a verificare la sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 26 del T.U. sull'immigrazione per l'esercizio di attività di lavoro autonomo (**vedi sopra**).

In caso di esito positivo, lo Sportello Unico convoca lo straniero per il rilascio della certificazione attestante la sussistenza dei prescritti requisiti e provvede a far sottoscrivere all'interessato la richiesta di permesso di soggiorno per lavoro autonomo.

È POSSIBILE CONVERTIRE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI DI STUDIO IN UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO SE SI È ASSUNTI CON UN CONTRATTO A PROGETTO?

Si è possibile, ma solo **nell'ambito delle quote stabilite annualmente dal decreto flussi per la conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro autonomo (ovvero 1500 unità per il 2006)**.

Il contratto di collaborazione a progetto (introdotto dagli articoli 61-69 **del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276** attuativo **della legge 14 febbraio 2003 n. 30**) è, infatti, un contratto di lavoro autonomo ed è riconducibile "a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa" (art. 61, comma 1 del decreto citato)". Non si tratta quindi di un contratto di lavoro subordinato.

La procedura per la conversione è identica a quella **sopra** descritta. Ai fini della conversione si richiede che il contratto di lavoro assicuri al lavoratore autonomo un compenso di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (8.500,00 euro).

PER CONVERTIRE UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI STUDIO IN PERMESSO DI SOGGIORNO PER LAVORO AUTONOMO SI DEVE RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE ATTESTANTE I REQUISITI PER LAVORO AUTONOMO?

Si, alla domanda di conversione è necessario allegare copia della certificazione richiesta a seconda dell'attività di lavoro autonomo che si intende esercitare. I documenti da allegare sono indicati nelle istruzioni al **modello Z**. Oltre agli specifici requisiti richiesti a seconda dell'attività lavorativa autonoma che si intende esercitare, è necessario dimostrare la disponibilità di un reddito di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (€ 8.500). In caso di contratti di prestazione d'opera, di consulenza, a progetto, ecc., è il contratto di lavoro che dovrà assicurare al lavoratore autonomo un compenso di importo superiore agli 8.500,00 euro.

Lo Sportello Unico, verificata la disponibilità di quota, provvederà a rilasciare, una volta accertata la regolarità dei documenti presentati, apposita certificazione attestante il possesso dei requisiti per lavoro autonomo ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Testo Unico sull'immigrazione.

PER CONVERTIRE UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER ALTRI MOTIVI IN UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER LAVORO AUTONOMO SI DEVE NECESSARIAMENTE RICHIEDERE LA PARTITA IVA?

È necessario possedere la partita IVA al momento della richiesta di conversione del permesso di soggiorno solo se la richiesta è fatta per svolgere attività commerciale, artigianale o imprenditoriale. Negli altri casi di lavoro autonomo il possesso della partita IVA non è, invece, necessario al momento della domanda di conversione, rappresentando soltanto il presupposto fiscale per l'esercizio dell'attività di lavoro autonomo.

È POSSIBILE LA CONVERSIONE DI UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI STUDIO IN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO AL DI FUORI DELLE QUOTE STABILITE DECRETO FLUSSI?

Si, **l'art. 14 del Regolamento di attuazione** prevede che la verifica della disponibilità delle quote per lavoro non è necessaria qualora venga richiesta la conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio in permesso di soggiorno per motivi di lavoro da parte di cittadini stranieri **regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale al raggiungimento della maggiore età** oppure che **abbiano conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica** a seguito della frequenza dei relativi corsi di studio. Il Ministero dell'interno ha precisato che in quest'ultimo caso la conversione può essere consentita unicamente agli studenti che, a prescindere dalla partecipazione a Master o a Dottorati di ricerca, abbiano conseguito in Italia il diploma di laurea o di laurea specialistica.

In caso di richiesta di conversione da studio a lavoro subordinato, il modello da compilare ed inviare allo Sportello Unico è il **modello V2**, cui va allegato il contratto di soggiorno redatto sull'apposito **modello Q**.

In caso di richiesta di conversione da studio a lavoro autonomo il modello da compilare ed inviare allo Sportello Unico è il **modello Z**.

È POSSIBILE LA CONVERSIONE DI UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER CURE MEDICHE IN UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO?

No, il permesso di soggiorno rilasciato per cure mediche non abilita all'esercizio di alcuna attività lavorativa (neanche par-time) né può essere convertito in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro*.

Ai sensi dell'**art. 36 del Testo Unico sull'immigrazione**, il permesso di soggiorno per cure mediche ha una durata pari alla durata presunta del trattamento terapeutico ed è rinnovabile finché durano le necessità terapeutiche documentate. Ai fini del suo rinnovo è necessario un certificato medicato che attesti la necessità di un prolungamento delle cure mediche. Il rinnovo va richiesto alla questura territorialmente allegando tutta la documentazione necessaria.

Per ottenere un permesso di soggiorno per motivi di lavoro è invece necessario richiedere il nulla osta al lavoro rilasciato nell'ambito delle quote annualmente stabilite con il decreto di programmazione dei flussi di ingresso (**vedi sopra**).

È POSSIBILE LA CONVERSIONE DI UN PERMESSO DI SOGGIORNO RILASCIATO PER MOTIVI RELIGIOSI IN UN PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI LAVORO NEL CASO IN CUI SI DECIDA DI ABBANDONARE LA VITA RELIGIOSA?

No, in caso di cessazione dall'aggregazione o affiliazione presso l'ordine religioso il permesso di soggiorno rilasciato per motivi religiosi non può essere più rinnovato, né è prevista la possibilità di convertire tale permesso di soggiorno in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Nel caso in cui, però, si fosse fatto ingresso in Italia con un visto di ingresso per motivi di studio, ottenendo però successivamente dalla questura il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi religiosi è possibile, nel caso di abbandono della vita religiosa, chiedere di rinnovo del permesso di soggiorno in funzione del perfezionamento degli studi a suo tempo intrapresi, a condizione che essi abbiano avuto effettiva continuità, così come previsto **dall'art. 46, comma 4, del Regolamento di attuazione**.

Per ottenere un permesso di soggiorno per motivi di lavoro è invece necessario richiedere il nulla osta al lavoro rilasciato nell'ambito delle quote annualmente stabilite con il decreto di programmazione dei flussi di ingresso (**vedi sopra**).

CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA

CHE COS'È IL CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA?

Il certificato di idoneità alloggiativa è la documentazione che attesta che l'alloggio in cui abita lo straniero rientra nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica. Tale certificato va richiesto all'Ufficio Tecnico del Comune. In alternativa può essere prodotto il certificato di idoneità igienico-sanitaria da richiedere presso la ASL di appartenenza.

Il Testo Unico sull'immigrazione richiede il rispetto del requisito di idoneità alloggiativa sia per la stipula del contratto di soggiorno (**art. 5 bis**) che per la richiesta di ricongiungimento familiare (**art. 29**).

È NECESSARIO IL CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA PER ASSUMERE UN LAVORATORE STRANIERO DALL'ESTERO?

Per procedere all'**assunzione di un lavoratore straniero dall'estero** nell'ambito delle quote annualmente stabilite con il **decreto di programmazione annuale dei flussi**, il datore di lavoro dovrà limitarsi, compilando l'apposita modulistica, a dichiarare sotto la propria responsabilità che il lavoratore avrà un alloggio idoneo, indicando l'ubicazione dello stesso e specificando se la disponibilità sarà gratuita o a pagamento, senza però dover documentarne all'atto dell'inoltro della pratica l'effettiva disponibilità dell'alloggio e la sua idoneità.

In pratica non è necessario dimostrare da subito l'idoneità dell'alloggio e nemmeno allegare la documentazione che ne dimostra la disponibilità.

In caso di esito positivo della pratica, quando il lavoratore straniero entrato in Italia si reca allo Sportello Unico per la stipula del contratto di soggiorno deve esibire la richiesta di certificazione dell'idoneità alloggiativa fatta al Comune o alla ASL.

Solo all'atto del rinnovo del permesso di soggiorno è necessario produrre il documento attestante la sussistenza dei parametri di idoneità dell'alloggio.

IL CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA VA RICHIESTO ANCHE SE LA BADANTE O LA COLLABORATRICE DOMESTICA È CONVIVENTE CON IL DATORE DI LAVORO?

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.

IL CERTIFICATO DI IDONEITÀ ALLOGGIATIVA È NECESSARIO PER TUTTI I LAVORATORI EXTRACOMUNITARI CHE SI ACCINGONO A STIPULARE UN NUOVO CONTRATTO DI SOGGIORNO E SONO GIÀ IN ITALIA CON REGOLARE PERMESSO DI SOGGIORNO OPPURE SERVE SOLO PER LA PRIMA ASSUNZIONE DALL'ESTERO?

No, nel momento in cui viene stipulato il contratto di soggiorno il datore di lavoro è tenuto solo ad indicare la sussistenza di un alloggio, la sua ubicazione ed a specificare se lo stesso sia a titolo gratuito o a pagamento.

All'atto del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, **l'art. 13, comma 2-bis del nuovo regolamento di attuazione**, subordina il rinnovo del permesso di soggiorno alla sussistenza di un contratto di soggiorno per lavoro, nonché alla consegna di autocertificazione del datore di lavoro attestante la sussistenza di un alloggio del lavoratore, rispondente ai parametri di idoneità indicati dalla legge.

In sostanza, la verifica sulla disponibilità di un alloggio idoneo deve avere luogo non in occasione di qualsiasi nuovo contratto di lavoro durante la validità del permesso di soggiorno, ma solo in occasione del rinnovo del permesso di soggiorno.