

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2017

Le novità in tema di lavoro stagionale alla luce del D.Lgs. 203/2016

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis – consulenti del lavoro

All'inizio del mese di novembre 2016 è stato pubblicato sulla G.U. n. 262 del 9 novembre 2016 il [D.Lgs. 203 del 29 ottobre 2016](#), che recepisce la direttiva UE sulle nuove condizioni per l'ingresso e il soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per l'impiego in attività stagionali. Tale provvedimento, in vigore dal 24 novembre 2016, prevede nuove condizioni di rilascio e revoca del nulla osta e del permesso di soggiorno per i cittadini extracomunitari da impiegare nel turismo o in agricoltura, insieme a condizioni di favore e diritto di precedenza al reimpiego per i lavoratori che hanno già lavorato nel nostro Paese con le stesse modalità.

L'ingresso in Italia di lavoratori extracomunitari per lavoro stagionale dal 24 novembre 2016

In base al D.Lgs. 286/1998, rubricato "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero", così come modificato dal D.Lgs. 203/2016, pubblicato in G.U. il 9 novembre 2016, il datore di lavoro che intende instaurare con un immigrato extracomunitario un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale deve presentare, in via telematica, una richiesta nominativa allo Sportello Unico per l'immigrazione della Provincia di residenza. Lo Sportello Unico rilascia il nulla osta – e non più l'autorizzazione – non oltre 20 giorni dalla ricezione della richiesta del datore di lavoro, con durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto. Decorsi 20 giorni, qualora lo Sportello Unico non comunichi al datore di lavoro il proprio diniego, la domanda si intende accolta per il principio del silenzio assenso se sussistono 2 condizioni, e cioè:

1. che la richiesta riguardi un lavoratore già autorizzato almeno una volta nei 5 anni precedenti a prestare l'attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro;
2. che lo stesso sia stato effettivamente assunto, rispettando le condizioni indicate nel permesso di soggiorno.

Al momento della presentazione allo Sportello Unico, qualora il datore di lavoro non intenda più procedere all'assunzione del lavoratore stagionale (purché con motivate giustificazioni), è consentito

il contestuale subentro da parte di un nuovo datore di lavoro per la stessa tipologia e durata del rapporto di lavoro cessato. Invece, la richiesta di revoca dei nulla osta già concessi può essere accolta solo nei casi in cui non sia già stato rilasciato il visto di ingresso e soltanto in presenza di cause di forza maggiore adeguatamente dimostrate.

Il nulla osta ha validità fino a un massimo di 9 mesi, su un arco temporale di 12 mesi, in corrispondenza della durata del lavoro stagionale richiesto, anche considerando l'accorpamento di gruppi di lavoro da svolgere presso datori diversi.

Fermo restando il periodo massimo di 9 mesi, l'autorizzazione si intende prorogata e il permesso di soggiorno può essere rinnovato se si presenta una nuova opportunità di lavoro stagionale anche da diverso datore di lavoro. In tale ipotesi, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di un ulteriore visto da parte dell'autorità consolare.

In presenza di più datori di lavoro che impiegano contemporaneamente lo stesso lavoratore straniero, sempre entro il limite massimo di durata del permesso di soggiorno, il nulla osta è comunque unico. È emesso su richiesta, anche cumulativa, dei datori di lavoro presentata contestualmente, ed è rilasciato a ciascuno di essi.

Per quanto riguarda la sicurezza sociale, l'[articolo 25](#) T.U. stabilisce che, in considerazione della durata limitata di questi contratti, nonché della loro specificità, agli stranieri titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale siano applicate le seguenti forme di previdenza e assistenza obbligatoria:

- a) lvs;
- b) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- c) assicurazione contro le malattie;
- d) assicurazione di maternità.

Ai fini dell'applicazione del particolare regime assicurativo previsto dal T.U. per i lavoratori stagionali è necessaria apposita dicitura sul visto d'ingresso.

Il nulla osta al lavoro stagionale può essere rifiutato o, nel caso sia già stato rilasciato, può essere revocato quando:

- a) il datore di lavoro è stato oggetto di sanzioni a causa di lavoro irregolare;
- b) l'impresa del datore di lavoro è stata liquidata per insolvenza o non è svolta alcuna attività economica;

- c) il datore di lavoro non ha rispettato i propri obblighi giuridici in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro o di impiego, previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;
 - d) nei 12 mesi immediatamente precedenti la data della richiesta di assunzione dello straniero, il datore di lavoro ha effettuato licenziamenti al fine di creare un posto vacante che lo stesso datore di lavoro cerca di coprire mediante la richiesta di assunzione;
 - e) sia stato ottenuto in maniera fraudolenta o sia stato falsificato o contraffatto;
 - f) risulta che lo straniero non soddisfaceva o non soddisfa più le condizioni di ingresso e di soggiorno previste dal Testo unico o se soggiorna per fini diversi da quelli per cui ha ottenuto il nulla osta.
- Nei casi in cui la revoca o il mancato rilascio siano imputabili esclusivamente al datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a versare al lavoratore un'indennità determinata tenendo conto delle retribuzioni dovute ai sensi del contratto collettivo nazionale e non corrisposte.

Il provvedimento, inoltre, stabilisce che i settori in cui può essere prestato dal cittadino extracomunitario il lavoro stagionale sono unicamente il settore agricolo e quello turistico/alberghiero.

Il permesso di soggiorno pluriennale

Il D.Lgs. in esame introduce per lo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti per prestare lavoro stagionale la possibilità di richiedere un permesso pluriennale per lavoro stagionale fino a 3 annualità, con indicazione del periodo di validità per ciascun anno, a condizione che si tratti di impieghi ripetitivi. Tale permesso continua ad essere rilasciato attraverso il c.d. decreto flussi, ossia nel rispetto delle quote di ingresso previste annualmente per lavoro stagionale, e può essere revocato se lo straniero non si presenta all'ufficio di frontiera esterna al termine della validità annuale e alla data prevista dal visto di ingresso per il rientro nel territorio nazionale.

Non è quindi più necessario, per prestare lavoro stagionale, dimostrare di essere venuti in Italia almeno 2 anni di seguito.

Entro 8 giorni dalla data di ingresso nel territorio nazionale, il lavoratore straniero si reca come nella generalità dei casi presso lo Sportello Unico immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro. La richiesta di assunzione, per le annualità successive alla prima, può essere effettuata

anche da un datore di lavoro diverso rispetto a quello che ha ottenuto il nullaosta triennale al lavoro stagionale.

I visti di ingresso per le annualità successive alla prima sono concessi dall'autorità consolare, previa esibizione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro stagionale, trasmessa al lavoratore interessato dal datore di lavoro, che provvede altresì a trasmetterne una copia allo Sportello Unico per l'immigrazione competente.

Diritto di precedenza e conversione

Il lavoratore stagionale, che sia già stato ammesso a lavorare in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti, qualora abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno, ha diritto di precedenza per il rientro per ragioni di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro. Se lo stesso ha svolto regolare attività lavorativa sul territorio nazionale per almeno 3 mesi, in caso di stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, può chiedere allo Sportello Unico per l'immigrazione la conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato, sempre nel rispetto delle quote d'ingresso.

La previgente normativa prevedeva, invece, che il diritto di precedenza si potesse attivare a condizione che il lavoratore avesse svolto in Italia lavoro stagionale l'anno precedente, e lo stesso requisito era necessario anche per la conversione del titolo di soggiorno.

L'alloggio

Alcune novità introdotte riguardano l'alloggio che viene fornito al lavoratore dal datore di lavoro. Infatti quest'ultimo deve esibire, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, un titolo atto a provare l'effettiva disponibilità dell'alloggio stesso, come ad esempio il rogito notarile o il contratto di affitto, specificandone le condizioni e la sua idoneità abitativa, non essendo sufficiente la sola documentazione relativa a un'idonea sistemazione alloggiativa messa a disposizione dello straniero.

Il canone di locazione deve essere congruo e comunque non superiore a 1/3 della retribuzione dedotta in contratto, non potendo, inoltre, essere decurtato da quest'ultima.

Soggetti esclusi

La nuova disciplina non si applica alle seguenti categorie di lavoratori:

- stranieri che al momento della domanda risiedono nel territorio di uno Stato membro UE;

- stranieri che svolgono attività per conto di imprese stabilite in un altro Stato membro nell'ambito della prestazione di servizi ai sensi dall'articolo 56 TFUE, ivi compresi i cittadini di Paesi terzi distaccati da un'impresa stabilita in uno Stato membro nell'ambito della prestazione di servizi ai sensi della direttiva 96/71/CE;
- stranieri che sono familiari di cittadini dell'Unione che hanno esercitato il loro diritto alla libera circolazione nell'Unione, conformemente alla direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio;
- stranieri che godono, insieme ai loro familiari e a prescindere dalla cittadinanza, di diritti di libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell'Unione a norma di accordi tra l'Unione e gli Stati membri o tra l'Unione e Paesi terzi.

Le sanzioni

Il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze, per lavori di carattere stagionale, uno o più stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, o il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, è punito con le sanzioni riassunte nel seguente schema.

Infrazione e sanzione	Riferimento normativo
Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o sia stato revocato o annullato, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.	articolo 22 , comma 12
Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da 1/3 alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a 3; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui all'articolo 603-bis, comma 3, c.p..	articolo 22 , comma 12-bis
Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.	articolo 22 , comma 12-ter
Nelle ipotesi di cui al comma 12-bis, è rilasciato allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro un permesso di soggiorno per motivi umanitari della durata di 6 mesi, che può essere rinnovato per un anno o per il maggior periodo occorrente alla definizione del procedimento penale e revocato in caso di condotta incompatibile con le finalità dello stesso, o qualora vengano meno le condizioni che ne hanno giustificato il rilascio.	articolo 22 , comma 12-quater, comma 12-quinquies

Le abrogazioni

Si evidenzia, infine, come siano venute meno sia la durata minima del permesso di soggiorno prevista precedentemente nella misura di 20 giorni che la verifica di eventuali disponibilità di cittadini italiani o comunitari a ricoprire l'impiego stagionale offerto, da effettuarsi a cura del Centro per l'impiego, dopo la richiesta di rilascio del nulla osta all'ingresso allo Sportello Unico per l'immigrazione.

È stato modificato anche uno dei requisiti in presenza dei quali opera il silenzio assenso: prima del 24 novembre il silenzio assenso poteva operare se l'assunzione del lavoratore stagionale era stata fatta nell'anno precedente (e non una volta negli ultimi 5 anni).

In conclusione, possiamo affermare che l'intento del provvedimento di modifica al Testo Unico sull'immigrazione è sicuramente quello di semplificare l'ingresso e il soggiorno di lavoratori stagionali extra UE, alla luce di uno scenario sempre più globalizzato e sempre maggiormente caratterizzato dalla mobilità transnazionale dei lavoratori.