

I rapporti di lavoro con cittadini extra UE

Il lavoro degli stranieri: recenti sviluppi pratici e normativi.

Lo Sportello Unico

Il testo unico sull'immigrazione, D.Lgs. 286/1998, così come modificato dalla legge Bossi-Fini (L. 189/2002), è stato reso operativo dal D.P.R. 334/2004. In seguito all'emanazione di quest'ultimo atto, si sono tuttavia susseguite in materia alcune disposizioni ministeriali che hanno determinato una nuova prassi di avviamento al lavoro dei cittadini stranieri in Italia.

In particolare la circolare del Ministero del Lavoro n. 9 dell'8 marzo 2005 fissa, a partire dal 25 febbraio 2005, la competenza del rilascio delle autorizzazioni al lavoro in capo al c.d. Sportello Unico. Questa struttura, composta da rappresentanti della Prefettura, della Direzione Provinciale del Lavoro e della Questura, era stata istituita dalla legge Bossi-Fini presso ogni Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo, ma fino a questo momento non era mai stata resa operativa, a causa della necessità, per la sua piena attuazione, del supporto di moderne tecnologie per informatizzare i processi di rilevazione dei dati e di rilascio dei documenti obbligatori. Non dimentichiamo che fanno parte del sistema informativo dello Sportello Unico anche I.N.P.S., I.N.A.I.L. e S.I.L. e tutti i sistemi informatizzati relativi alla gestione dei flussi migratori.

È proprio di questi ultimi giorni la notizia dell'effettiva operatività dello Sportello Unico nella nostra città: questo dovrebbe rendere più snella e veloce la procedura di rilascio dell'autorizzazione al lavoro, dal momento che risulteranno accentrate in un'unica struttura le operazioni che in precedenza venivano svolte separatamente dai tre uffici sopra richiamati.

Per quanto riguarda le assunzioni che avvengono tramite i c.d. flussi di ingresso, gli Sportelli Unici sono abilitati a ricevere le domande di nulla-osta al lavoro riferite a lavoratori extracomunitari. Dopo il rilascio del nulla-osta e ottenuto il conseguente visto di ingresso dalla rappresentanza diplomatica, lo straniero è tenuto a presentarsi, entro otto giorni dall'ingresso in Italia, allo Sportello Unico per la sottoscrizione del contratto di soggiorno. Tale adempimento, insieme al rilievo fotodattiloscopico, costituisce condizione indispensabile per il rilascio del permesso di soggiorno da parte della Questura.

Lo Sportello Unico permette dunque la razionalizzazione delle operazioni di rilevazione dei permessi di soggiorno effettivamente rilasciati in rapporto ai nulla-osta emessi: è lo stesso ufficio infatti a rilasciare il nulla-osta al lavoro e a prendere atto dell'effettivo ingresso del lavoratore straniero.

Il contratto di soggiorno

Già l'art. 5-bis del testo unico sull'immigrazione (aggiunto dalla Bossi-Fini) prevedeva l'obbligatorietà del contratto di soggiorno per tutti i lavoratori extracomunitari presenti sul territorio italiano. La circolare ministeriale 9/2005 ha confermato e resa operativa la disposizione secondo cui per instaurare un nuovo rapporto di lavoro con un cittadino extracomunitario titolare di permesso di soggiorno valido, deve essere sottoscritto da datore di lavoro e lavoratore straniero il contratto di soggiorno per lavoro, da inoltrare con raccomandata a.r., entro cinque giorni dall'assunzione, allo Sportello Unico (i moduli da utilizzare sono i modelli A e B, rispettivamente per lavoro subordinato a termine e per lavoro subordinato a tempo indeterminato).

Anche in caso di rinnovo del permesso di soggiorno scaduto, ai fini della prosecuzione di un rapporto di lavoro già regolarmente instaurato, è obbligatoria la stipulazione di un contratto di soggiorno (in questo caso si utilizzerà il modello R).

La medesima circolare ha pubblicato altresì i nuovi modelli per ognuna delle particolari categorie di lavoro previste dall'art.27, comma 1, del testo unico (dirigenti, infermieri, interpreti, ricercatori universitari, ecc.).

Il contratto di soggiorno deve contenere:

- l'impegno, da parte del datore di lavoro, ad indicare la sistemazione alloggiativa del lavoratore straniero, rispondente ai requisiti di legge ("alloggio che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica") certificata dal Comune o dall'ASL. A questo proposito, sebbene sia il lavoratore a doversi premunire del certificato di idoneità alloggiativa, è evidente l'opportunità che il datore di lavoro stesso si attivi, cioè richieda al lavoratore i documenti necessari, prima di procedere all'assunzione (certificato di idoneità alloggiativa, nonché documentazione attestante l'effettiva disponibilità dell'alloggio, ad esempio il contratto di locazione).

- L'impegno al pagamento, da parte del datore di lavoro, delle spese di viaggio per il rientro definitivo del lavoratore nel Paese di provenienza.
- L'impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.
- Nel contratto di soggiorno inoltre il datore di lavoro è tenuto a dichiarare:
- di aver regolarmente denunciato l'iscrizione all'I.N.P.S. e all'I.N.A.I.L;
- di essere in regola con i versamenti contributivi ed assicurativi dovuti per il personale occupato;
- di non aver effettuato negli ultimi 12 mesi, licenziamenti per riduzione del personale né di aver al momento lavoratori posti in c.i.g. aventi qualifica corrispondente a quella di assunzione del lavoratore non appartenente all'UE;
- di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni;
- di non risolvere il rapporto di lavoro, se non per motivi di legge o di contratto, prima della scadenza prevista;
- di non procedere ad assunzione di extracomunitari per sostituire lavoratori in sciopero.

Sanzioni

Ferme restando le sanzioni previste per ogni altra infrazione, è doveroso puntualizzare che l'omessa comunicazione dell'inizio o della cessazione di un rapporto di lavoro con cittadino extracomunitario, e la conseguente mancata sottoscrizione del relativo contratto di soggiorno, è punita con la sanzione amministrativa da Euro 500,00 a Euro 2.500,00 (art. 22, comma 7 del testo unico).

Possiamo dunque affermare che la nuova disciplina consente l'ingresso per lavoro subordinato unicamente in presenza di una richiesta d'assunzione proveniente da un datore di lavoro ben individuato e dotato della correlativa capacità occupazionale, cioè in grado di sostenere gli oneri retributivi e previdenziali.

Allo stesso tempo tuttavia, come risulta evidente, la già complessa normativa riguardante i rapporti di lavoro con cittadini extracomunitari, diviene ancora più articolata e complicata. I datori di lavoro sono dunque chiamati a prestare un'attenzione particolare non solo al momento dell'instaurazione del rapporto, ma in qualsiasi fase dello svolgimento dello stesso.

(luglio 2005)