



UFFICIO LEGISLATIVO

SCHEMA DI SINTESI

Decreto legislativo 29 ottobre 2016, n. 203
G.U. n. 262 del 09.11.2016

Attuazione della direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

In vigore dal 24.11.2016

Il decreto legislativo interviene nella disciplina del lavoro stagionale dei cittadini di Paesi terzi al fine di semplificare le procedure di ingresso e soggiorno, nel rispetto dei diritti dei lavoratori migranti.

Il provvedimento è adottato in attuazione dell'articolo 1 della legge 9 luglio 2015, n. 114, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2014 ed in particolare del relativo Allegato B, punto 22, che reca la delega per il recepimento della direttiva 2014/36/UE.

Il Decreto in sintesi

Il decreto, che introduce novità e in alcuni casi trascrive nel Testo Unico sull'Immigrazione norme già esistenti nei regolamenti di attuazione, specifica che i lavoratori stagionali stranieri possono essere impiegati solo nei settori "agricolo e turistico-alberghiero".

Rende inoltre più semplice il rilascio di nulla osta pluriennali all'ingresso, slegando l'arrivo dei lavoratori dai decreti flussi: basterà essere stati già in Italia come stagionali almeno una volta negli ultimi cinque anni e non per due anni consecutivi

come oggi. Tale titolo viene rilasciato, qualora si tratti di impieghi ripetitivi, fino a tre anni, con indicazioni del periodo di validità per ciascun anno.

Anche la regola del silenzio assenso dopo 20 giorni dalla richiesta del nulla osta scatterà se il lavoratore è stato in Italia almeno una volta negli ultimi cinque anni, mentre finora il riferimento temporale è stato l'anno precedente.

Diventa poi più semplice convertire il permesso di soggiorno da stagionale a non stagionale a fronte di un'offerta di lavoro a tempo determinato o indeterminato: la richiesta potrà essere presentata dopo tre mesi di lavoro stagionale, mentre oggi questa possibilità è riservata a chi ha lavorato come stagionale negli anni precedenti.

Una novità importante riguarda la disponibilità dell'alloggio che dovrà essere dimostrata dal datore di lavoro. Il decreto specifica che l'eventuale canone di affitto non può essere eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero e, in ogni caso, non può essere superiore ad un terzo di tale retribuzione. Inoltre, non può essere decurtato automaticamente dalla retribuzione.

Più tutele, infine, per chi viene chiamato da aziende che non hanno le carte in regola per portare a termine l'assunzione. Se il rifiuto o la revoca del nulla osta o del permesso di soggiorno saranno dovuti a cause attribuibili al datore di lavoro, questi dovrà comunque versare al lavoratore le retribuzioni che gli aveva promesso per i mesi in cui avrebbe lavorato in Italia.

Lo schema è costituito da 3 articoli.

Articolo 1 - apporta diverse modifiche testuali al decreto legislativo n. 286/1998 (Testo unico immigrazione).

Le modifiche previste riguardano la sostituzione dell'articolo 5, comma 3-ter, e dell'articolo 24.

Con la sostituzione dell'articolo 5, comma 3-ter, viene reso più facilmente raggiungibile il requisito per il rilascio del permesso pluriennale laddove, trattandosi di impieghi ripetitivi, allo straniero che dimostra di essere venuto in Italia almeno una volta nei cinque anni (e non più due anni di seguito a legislazione vigente) precedenti per prestare lavoro stagionale, può essere rilasciato un permesso pluriennale fino a tre anni, con indicazione del periodo di validità per ciascun anno.

Quanto alle disposizioni che sostituiscono l'articolo 24 (Lavoro stagionale) del decreto legislativo n. 286 del 1998, esse riguardano:

- i settori occupazionali che includono attività soggette al ritmo delle stagioni. A tal fine, poiché la direttiva (considerando n. 13) individua i settori dell'agricoltura e del turismo si è ritenuto di far esplicito riferimento a detti settori, tenuto conto che gli ingressi di stranieri per lo svolgimento di lavoro stagionale sono avvenuti in Italia solitamente in tali ambiti lavorativi, dopo aver sentito le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- le procedure semplificate e più celeri ai fini del rilascio del nulla osta al lavoro stagionale;

- la modalità della sistemazione alloggiativa del lavoratore stagionale. Rispetto alla disposizione vigente (articolo 22, comma 2, lettera b) vengono modificate le condizioni della sistemazione alloggiativa soprattutto nelle ipotesi in cui essa verrà fornita dal datore di lavoro. Quest'ultimo, infatti, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, dovrà esibire un titolo idoneo a provare non solo l'effettiva disponibilità dell'alloggio e le relative condizioni e idoneità alloggiativa, ma anche che il relativo canone non sarà decurtato automaticamente dalla retribuzione del lavoratore;
- il diritto di precedenza al rientro in Italia per ragioni di lavoro stagionale riconosciuto al lavoratore stagionale già ammesso a lavorare in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti presso lo stesso o altro datore di lavoro;
- la possibilità - per il lavoratore stagionale che ha svolto, per almeno tre mesi, regolare attività lavorativa - di convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nei limiti delle quote definite annualmente con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (articolo 3, comma 4, del decreto legislativo n. 286 del 1998);
- i casi di rifiuto ovvero di revoca del nulla osta al lavoro stagionale per cause imputabili al datore di lavoro (sanzioni a causa di lavoro irregolare, stato di liquidazione dell'impresa per insolvenza ovvero per assenza di svolgimento di attività economica, mancato rispetto degli obblighi giuridici in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro o di impiego, licenziamenti effettuati al fine di creare un posto da coprire mediante la richiesta di assunzione);
- i casi di mancato rilascio o di rifiuto del rinnovo, ovvero di revoca del permesso di soggiorno nel caso sia stato rilasciato, per cause ascrivibili ai profili di sicurezza e ordine pubblico (fraudolenza, falsificazione o contraffazione del permesso di soggiorno, mancato soddisfacimento delle condizioni di ingresso e soggiorno) e per ragioni attribuibili al datore di lavoro;
- la disciplina sanzionatoria nei casi di revoca del nulla osta e del permesso di soggiorno per lavoro stagionale nei casi ascrivibili a colpa del datore di lavoro. In tali casi viene prevista la liquidazione, a favore del lavoratore, di un'indennità la cui misura è rapportata alle retribuzioni dovute ai sensi del contratto collettivo nazionale;
- la disciplina sanzionatoria: nei casi di impiego, per attività di carattere stagionale, di uno o più stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale ovvero in caso il permesso sia scaduto, revocato o annullato, si fa riferimento all'apparato sanzionatorio di cui all'articolo 22, commi da 12 a 12-quinquies.

Inoltre, viene eliminata la previsione della verifica preventiva da parte dei centri per l'impiego della eventuale disponibilità di lavoratori italiani o comunitari a ricoprire il lavoro stagionale offerto.

Articolo 2 - La disposizione in riferimento reca la clausola di invarianza finanziaria stabilendo che dall'applicazione delle nuove norme non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e che le attività previste saranno svolte mediante

impiego delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Articolo 3 prevede alcune disposizioni abrogative:

- art. 17, comma 3, D.L. 5/2012, relativo al lavoratore stagionale impiegato, in periodi diversi da più datori di lavoro, disposizione in parte confluita nel comma 5 dell'art. 24 TU come modificato dal provvedimento in esame;
- art. 11, comma 1-bis, DPR 394/1999 in parte confluito nel nuovo comma 3-ter dell'art. 5 TU. In proposito si veda quanto evidenziato all'art. 1, comma 1, del provvedimento;
- artt. 38 e 38-bis, DPR 394/1999, recanti rispettivamente la disciplina generale dell'accesso al lavoro stagionale e quella relativa al lavoro stagionale pluriennale, il cui contenuto è stato trasfuso nel nuovo art. 24 TU come modificato dal provvedimento in esame.

La direttiva 2014/36/UE in sintesi

La direttiva 2014/36/UE disciplina le condizioni di ingresso e di soggiorno per lavoro stagionale di cittadini di Paesi terzi e definisce i diritti dei lavoratori stagionali.

La direttiva disciplina unicamente - riguardo all'ammissione per soggiorni non superiori a 90 giorni - i criteri ed i requisiti per l'accesso all'occupazione, prescrivendo che la domanda di ammissione sia accompagnata da: un contratto di lavoro valido o un'offerta vincolante di lavoro che specifichi, fra l'altro, il luogo e il tipo di lavoro, la durata dell'impiego, la retribuzione e le ore di lavoro settimanali o mensili; la prova di aver fatto richiesta di un'assistenza sanitaria; la prova che il lavoratore stagionale disporrà di un alloggio adeguato. Il lavoratore stagionale disponga di risorse sufficienti per mantenersi durante il soggiorno senza ricorrere ai sistemi di assistenza nazionale (art. 5).

Per quanto riguarda i lavoratori stagionali ammessi per soggiorni superiori a 90 giorni, la direttiva definisce sia le condizioni di ammissione e di soggiorno nel territorio, sia i criteri e i requisiti per l'accesso all'occupazione negli Stati membri.

La direttiva non incide sul diritto degli Stati membri di determinare il volume di ingresso nel proprio territorio di cittadini di Paesi terzi per motivi di lavoro stagionale (il sistema delle quote), e consente pertanto, su tale base, di considerare inammissibile o rigettare la domanda (art. 7).

Specifica, inoltre, con l'articolo 8, una serie di motivi che permettano agli Stati membri la facoltà di rigettare le domande di ammissione.

Gli Stati membri rilasciano una autorizzazione per motivi di lavoro stagionale (nella forma del permesso di soggiorno o visto) per breve periodo o per lunga durata (art. 12).

Motivazioni analoghe al rigetto della domanda presiedono alla revoca dell'autorizzazione per motivi di soggiorno stagionale (art. 9).

Il periodo massimo di soggiorno per i lavoratori stagionali non dovrà essere inferiore a cinque mesi e non superiore a nove mesi in un dato periodo di dodici mesi. Al termine di tale periodo, il cittadino del Paese terzo dovrà lasciare il territorio dello Stato membro, a meno che lo Stato membro interessato non abbia rilasciato un permesso di soggiorno a norma del diritto nazionale o dell'Unione per motivi diversi dal lavoro stagionale (art. 14).

La direttiva prevede inoltre che, a condizione che siano rispettati i criteri di ammissione e non sussistano motivi di rifiuto, gli Stati membri possano accordare ai lavoratori stagionali una proroga, sostituendo il visto per soggiorno di breve durata con un visto per soggiorno di lunga durata o con un permesso di lavoro stagionale, nel caso in cui il lavoratore stagionale proroghi il suo contratto con lo stesso datore di lavoro o intenda farsi assumere da un altro datore di lavoro (art. 15).

Gli Stati membri agevoleranno il reingresso dei cittadini di Paesi terzi ammessi nello Stato membro interessato, in qualità di lavoratori stagionali, almeno una volta nei cinque anni precedenti, e i quali abbiano pienamente rispettato, durante ciascun soggiorno, le condizioni applicabili ai lavoratori stagionali previste dalla direttiva in oggetto.

Tali agevolazioni possono includere un'esenzione dall'obbligo di presentazione di uno o più documenti, il rilascio di più permessi di lavoro stagionali in un unico atto amministrativo, una procedura accelerata per l'adozione di una decisione sulla domanda di un permesso di lavoro stagionale o di un visto per soggiorno di lunga durata, la priorità nell'esame delle domande di ammissione in qualità di lavoratore stagionale (art. 16).

L'art. 18 disciplina la procedura per l'esame della domanda di autorizzazione per motivi di lavoro stagionale, procedura che deve dar luogo ad una decisione notificata al richiedente entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda completa. Fra le garanzie procedurali figurano la possibilità di impugnare la decisione che respinga la domanda e l'obbligo per le autorità di motivare tale decisione.

La direttiva prevede, inoltre, che i lavoratori stagionali beneficino di un alloggio che garantisca loro un tenore di vita adeguato (art. 20), nonché del diritto alla parità di trattamento rispetto ai cittadini dello Stato membro ospitante, ferma restando la possibilità di limitazioni per alcuni ambiti, espressamente previsti dalla direttiva (art. 23).

Per garantire una corretta attuazione della direttiva, in particolare delle disposizioni relative ai diritti, alle condizioni di lavoro e all'alloggio, gli Stati membri dovranno provvedere affinché siano posti in essere meccanismi appropriati per il controllo dei datori di lavoro e, se del caso, effettuare ispezioni efficaci e adeguate nel loro territorio (art. 24). I datori di lavoro che non rispettano le prescrizioni della direttiva possono essere oggetto di sanzioni, compresa - nel caso di grave inadempienza - l'esclusione dalla possibilità di assumere lavoratori stagionali (art. 17).

Gli Stati membri provvedono altresì a corrispondere un indennizzo al lavoratore stagionale nel caso di revoca dell'autorizzazione per motivi ivi previsti (art. 17).