

Spett.le Aziende
Loro Sedi

Oggetto: PERMESSO DI SOGGIORNO DEI LAVORATORI EXTRA UE (c.d. Lavoratori extracomunitari)

Per poter lavorare in Italia **il cittadino straniero non comunitario deve essere in possesso del permesso di soggiorno che abilita al lavoro**. I permessi di soggiorno che in ogni caso non abilitano al lavoro sono i permessi di soggiorno rilasciati per motivi di cure mediche, turismo, motivi religiosi, affari, giustizia.

Ai fini dell'assunzione di cittadini stranieri già presenti in Italia è necessario produrre:

- Un documento d'identità in corso di validità (passaporto del paese d'origine oppure carta identità italiana o UE);
- Permesso di soggiorno valido **oppure** se in fase di rinnovo: vecchio permesso e ricevuta richiesta rinnovo rilasciata dall'Ufficio postale e dell'appuntamento in Questura;
- Codice fiscale.

Per assumere un cittadino straniero ancora residente all'estero il datore di lavoro deve invece presentare una richiesta di nulla-osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura. Il nulla-osta viene rilasciato nell'ambito delle quote numeriche stabilite annualmente con apposito Decreto.

Il rinnovo del permesso di soggiorno deve essere avanzato (tramite gli uffici postali o alla Questura, a seconda dei motivi del rinnovo) almeno 60 giorni prima della scadenza del permesso di soggiorno e comunque non oltre 60 giorni dopo la scadenza; durante questo periodo lo straniero può continuare ad esercitare l'attività lavorativa.

Viene considerato irregolare lo straniero con permesso di soggiorno scaduto da più di 60 giorni, senza che ne sia stato richiesto il rinnovo.

La scadenza del permesso di soggiorno per lavoro non determina di diritto la risoluzione del rapporto di lavoro, ma la semplice sospensione a ogni effetto economico e giuridico (Cass. 09/10/2007 n.21067).

Si rammenta che il modello UNILAV/ASS contiene anche gli impegni cui il datore di lavoro è tenuto ai sensi del Testo Unico sull'immigrazione, ovvero al pagamento delle spese per l'eventuale ritorno in patria dello straniero nel caso di un rimpatrio forzato e all'indicazione della sistemazione alloggiativa dello straniero.

L'art. 22, comma 12, del D.Lgs. 286/1998 e successive modificazioni, prevede che il datore di lavoro venga sanzionato con la *reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000,00 euro per ogni lavoratore*, quando occupi alle proprie dipendenze lavoratori extracomunitari:

- privi di permesso di soggiorno;
- con permesso scaduto e per il quale non sia stato richiesto il rinnovo nei termini di legge;
- con permesso di soggiorno revocato o annullato.

La sanzione amministrativa va da € 1.500,00 ad € 12.000,00 per ogni lavoratore irregolarmente occupato, più € 150,00 per ogni giornata effettivamente svolta di lavoro irregolare.

Il datore di lavoro ha l'onere di verificare la condizione di regolarità dello straniero che occupa alle proprie dipendenze, indipendentemente dalle asserzioni e aspettative di colui al quale viene data occupazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP

Belluno, 20 febbraio 2023