

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 – Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 10 aprile 2008

Circolare informativa n° 28/2008

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

“Approfondimenti”

IL COLLOCAMENTO DEI LAVORATORI STRANIERI COMUNICAZIONI ON-LINE E TRASMISSIONE ALLA PREFETTURA

A partire dal 1° marzo 2008 sono entrate in vigore le nuove norme in materia di collocamento dei lavoratori stranieri, introdotte dalla L. n. 296/06 e disciplinate dal DM 30/10/2007, che porranno quale unica modalità di trasmissione quella telematica.

Si era sostenuto che esse sarebbero state valide per assolvere gli obblighi di legge, oltre che verso il Centro per l'impiego, anche nei confronti di tutti gli organi e gli istituti coinvolti: direzioni regionali e provinciali del lavoro, Inps, Inail, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo.

Ciò avrebbe comportato anche la fine del “presunto” obbligo di comunicazione e trasmissione del contratto di soggiorno allo Sportello Unico entro 5 gg. anche nei confronti dei lavoratori stranieri già regolarmente soggiornanti in Italia e non solamente per coloro che entrano nel nostro Paese per la prima volta per motivi di lavoro.

Il Ministero con circolare n. 8371 del 21/12/2007 precisava che “*per effetto dell'entrata in vigore del decreto interministeriale non dovevano più essere effettuate agli organismi competenti alcune comunicazioni, tra cui la comunicazione alla Prefettura dell'assunzione e della cessazione dei rapporti di lavoro riguardanti lavoratori extra-comunitari*”.

Ora, invece, il Ministero dell'Interno, tramite la circolare del 29/01/2008 dispone invece che “*permane l'obbligo, per il datore di lavoro, di trasmettere il contratto di soggiorno (Mod. Q), atteso che con tale atto il datore di lavoro è tenuto ad indicare la sistemazione alloggiativa del lavoratore straniero ed assume l'impegno al pagamento delle spese di ritorno dello straniero nel Paese di provenienza*”.

Il Ministero dell'Interno asserisce che non è per il momento possibile utilizzare, in via sostitutiva, la comunicazione telematica in quanto i tracciati del modulo (c.d. “*modello unificato-lav*”) non presentano i campi per accogliere i dati sulla sistemazione alloggiativa e sul pagamento delle spese di ritorno e quindi si dovrà continuare ad inviare separatamente, su supporto cartaceo, il contratto di soggiorno allo Sportello Unico.

Si è venuto così a delineare un contrasto interpretativo a livello di prassi tra il Ministero del Lavoro e quello degli Interni che si assestano su posizioni opposte con disorientamento ulteriore del datore di lavoro che non sa come comportarsi.

In effetti, tale vicenda, contraddice alcuni fondamentali principi del diritto, creando situazioni paradossali e discriminatorie. Le censure che si possono muovere in ordine all'obbligo imposto di trasmettere la copia del contratto di soggiorno allo Sportello Unico, anche per gli stranieri già soggiornanti, sono diverse e così riassumibili:

- fonte normativa da cui scaturisce l'obbligo in questione;
- incoerenza ed antiggiuridicità della dichiarazione sulla idoneità alloggiativa, contenuta nel contratto di soggiorno;
- applicabilità del regime sanzionatorio;

Andiamo per ordine:

Fonte normativa da cui scaturisce l'obbligo in questione

Il disposto di legge sull'obbligo di comunicazione e trasmissione del contratto di soggiorno si riferisce ai casi di nuovo ingresso in Italia, mentre solo il citato regolamento d'attuazione estende l'applicazione della garanzia abitativa (dal 25/0272005) anche ai lavoratori extracomunitari già regolarmente soggiornanti nel nostro paese, sia nei casi di reimpiego che ai fini del semplice rinnovo del permesso di soggiorno.

Tale situazione presenta, profili di illegittimità, in quanto lo strumento regolamentare innova il disposto normativo di riferimento, ingenerando un vivo sospetto di violazione della gerarchia delle fonti.

Incoerenza ed antiggiuridicità della dichiarazione sulla idoneità alloggiativa contenuta nel contratto di soggiorno

Pur ammettendo l'obbligo di stipula del contratto di soggiorno anche per i lavoratori già soggiornanti, vi è un ulteriore motivo di censura, laddove si prefigura un obbligo di offrire "la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica".

Prima dell'entrata in vigore del secondo regolamento d'attuazione, il **"contratto di soggiorno"** -contenente tale garanzia abitativa- **veniva sottoscritto solo in occasione del primo ingresso in Italia dei lavoratori extracomunitari.**

I tempi di ottenimento della certificazione di idoneità alloggiativa dai Comuni o dalle Asl competenti ed i costi della procedura rappresentano un aspetto di non secondaria importanza, inoltre, va ricordato che, una falsa dichiarazione della sussistenza della predetta idoneità potrebbe avere risvolti di carattere penale per il datore di lavoro che la rilascia (c.d. *dichiarazione mendace*).

In effetti, in caso di assunzioni successive alla prima, oppure, al momento del rinnovo del permesso di soggiorno, sarebbe sufficiente che i relativi datori di lavoro prendessero atto della mera **"sistemazione alloggiativa"** dichiarata dal lavoratore, senza la necessità di acquisizione di ulteriori certificazioni o documenti. In tal caso il datore di lavoro raccoglierebbe una dichiarazione del lavoratore e quest'ultimo risponderebbe della veridicità di quanto dichiarato. Tale dichiarazione assorbirebbe ogni ulteriore incombenza gravante sul datore di lavoro in ordine alla garanzia abitativa ed alla sua idoneità.

Applicabilità del regime sanzionatorio

Qualora, si ritenesse di non adempiere alla stipulazione ed all'invio del contratto di soggiorno cosa accadrebbe? Quali sono le sanzioni applicabili? La norma sanzionatoria è quella contemplata nell'art. 22, co. 7 del D.Lgs. n. 286/98. Tale disposizione prevede una sanzione amministrativa da € 500,00 a € 1.500,00 qualora il datore di lavoro ometta di comunicare allo Sportello Unico per l'immigrazione *"qualunque variazione del rapporto di lavoro intervenuto con lo straniero"*.

Analizzando testualmente nel dettaglio la disposizione di legge emergono diversi punti critici che potrebbero condurre ad una difficile applicabilità del regime sanzionatorio.

I punti controversi sono i seguenti:

• **Tempi previsti per la comunicazione**

In realtà, non viene specificato alcun termine entro il quale inoltrare la predetta comunicazione. L'opinione che si è venuta ad instaurare nella prassi e nella dottrina, tende a considerare il periodo di 5 giorni dall'evento. Tale termine non è contemplato in alcuna parte del T.U.

L'art. 36-bis del DPR n. 394/99 (regolamento) precisa che *la comunicazione deve contenere la data di inizio, la data di cessazione del rapporto con lo straniero ed eventualmente il trasferimento di sede del lavoratore*. Tale disposto, non è in linea con la norma sanzionatoria dell'art.22, co. 7 del T.U. che invece contempla *la comunicazione di qualunque variazione del rapporto di lavoro*.

Ci troviamo di fronte ad una situazione confusa e contraddittoria, per la quale non può essere penalizzato il datore di lavoro.

• **Ritardata comunicazione**

La norma non contempla l'ipotesi della ritardata comunicazione. Viene da chiedersi se possa configurarsi o meno l'illecito in caso di mero ritardo.

• **Oggetto della comunicazione**

Secondo la tesi di fonte ministeriale sarebbe necessario comunicare allo Sportello Unico sia l'assunzione, sia la cessazione che la trasformazione del rapporto di lavoro con lo straniero. Anche in questo caso appare necessario ritornare al contenuto testuale della norma. Il co. 7 parla di **qualunque variazione del rapporto di lavoro** e non prende in esame né l'assunzione né la cessazione. Ora, possono l'assunzione e la cessazione considerarsi una variazione del rapporto di lavoro? In effetti no! Sono concetti diversi, in quanto trattasi di situazioni che modificano uno stato soggettivo e non vanno a modificare qualcosa che è in atto.

L'adempimento resterebbe quindi legato alla sola ipotesi della variazione, da intendersi quale trasformazione del rapporto di lavoro già in essere.

Anche in questo caso permangono perplessità in ordine ad un precetto troppo generico, le variazioni in un rapporto di lavoro sono molteplici: es. cambio orario, cambio mansioni, ecc.

• **Modalità di effettuazione della comunicazione**

Qualche perplessità può essere espressa in ordine al contenuto della comunicazione. La norma non fa riferimento all'invio del contratto di soggiorno, ma semplicemente ad un'informativa relativa alla variazione del rapporto di lavoro. Quindi potrebbe essere sufficiente anche una mera comunicazione contenente solamente i dati strettamente necessari. Si tenga conto che il contratto di soggiorno non contiene riferimenti alla data di assunzione e non può essere utilizzato per comunicare la cessazione del rapporto, nel qual caso non resta che inviare un'informativa con i dati richiesti.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso