



Ingresso e soggiorno dei lavoratori stagionali di Paesi terzi. Attuazione della direttiva 2014/36/UE Atto del Governo 320

Informazioni sugli atti di riferimento

Atto del Governo:	320	
Titolo:	Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali	
Norma di delega:	articolo 1 della legge 9 luglio 2015, n. 114	
Numero di articoli:	3	
	Senato	Camera
Date:		
presentazione:	29/7/2016	29/7/2016
annuncio:	1/8/2016	29/07/2016
assegnazione:	29/7/2016	29/07/2016
termine per l'espressione del parere:	7/9/2016	7/9/2016
Commissione competente :	1 ^a Affari costituzionali	I Affari costituzionali
Rilievi di altre Commissioni:	5 ^a Bilancio, 11 ^a Lavoro, 14 ^a Politiche dell'Unione europea	V Bilancio, XIV Politiche Unione europea

Contenuto

Lo schema di decreto legislativo in esame ([A.G. 320](#)) contiene le disposizioni per il recepimento della [direttiva 2014/36/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di **lavoratori stagionali**.

Lo schema di 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 termine di recepimento è fissato dalla direttiva al 30 settembre 2016 (art. 28), mentre la scadenza della delega è stabilita entro il termine di due mesi antecedenti a quello di recepimento indicato dalla direttiva, e quindi al 30 luglio 2016 (art. 1, comma 2, L. 154/2014).

L'art. 1, comma 2, della L. 154/2014, rinvia, per quanto riguarda i termini per l'esercizio delle deleghe di cui al comma 1, all'articolo 31, comma 1, della L. 234/2012, che al momento dell'approvazione della legge 154 prevedeva appunto come termine generale di delega quello dei due mesi antecedenti il termine di recepimento (tale termine è stato portato a 4 mesi dalla di poco successiva L. 115/2015, art. 29, co. 1, lett. b).

Per le direttive il cui termine sia già scaduto alla data di entrata in vigore della legge di delegazione europea, ovvero scada nei 3 mesi successivi, il Governo adotta i decreti legislativi di recepimento entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore della medesima legge

[Termine di recepimento](#)

(L. 234/2012, art. 31, co. 1). Per gli schemi di decreto legislativo per i quali è previsto il parere delle competenti Commissioni parlamentari, questo è reso entro 40 giorni dalla trasmissione e qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei 30 giorni che precedono la scadenza dei termini di delega o successivamente, questi ultimi sono prorogati di tre mesi (L. 234/2012, art. 31, co. 3).

Lo schema è costituito da 3 articoli (la Relazione illustrativa fa erroneamente riferimento a 4 articoli).

L'articolo 1 apporta diverse modifiche testuali al decreto legislativo 286/1998 (testo unico immigrazione). In particolare, sono stati riformulati gli articoli 5 e 24 del testo unico e sono stati portati a norma di rango primario e (contestualmente abrogate) alcune disposizioni di natura regolamentare recate dagli articoli 11, 38 e 38-bis del regolamento di attuazione del testo unico (DPR 394/1999).

L'articolo 2 reca la clausola di invarianza finanziaria.

L'articolo 3 prevede alcune disposizioni abrogative.

L'articolo 1, comma 1, lett. a) reca alcune disposizioni relative al reingresso dei lavoratori stagionali che hanno già lavorato in Italia, in attuazione dell'articolo 16 della direttiva.

Reingresso dei
lavoratori
stagionali

Attualmente si prevede che allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia per almeno 2 anni consecutivi per lavoro stagionale, può essere rilasciato, in caso di lavori ripetitivi, un permesso pluriennale, sempre per lavoro stagionale, al massimo triennale, per la durata corrispondente all'ultimo soggiorno. Il visto di ingresso è rilasciato ogni anno e il permesso di soggiorno è revocato qualora lo straniero violi la disposizione del testo unico (art. 5, comma 3-ter, TU).

La disposizione in esame, modificando la norma del testo unico, pone come condizione per il rilascio del permesso pluriennale il soggiorno di **almeno una volta nei 5 anni precedenti**, come espressamente previsto dalla direttiva, in luogo dei 2 anni consecutivi.

Il nuovo testo dell'art. 5 TU assorbe in parte il comma 1-bis dell'art. 11 del regolamento di attuazione, che viene contestualmente abrogato. Nel confluire di tale disposizione nella norma di rango primario non viene mantenuto la previsione del citato comma 1-bis in base alla quale il suddetto permesso di soggiorno è immediatamente revocato se lo straniero non si presenta all'ufficio di frontiera esterna al termine della validità annuale e alla data prevista dal visto d'ingresso per il rientro nel territorio nazionale. *Andrebbero pertanto chiariti gli effetti dell'abrogazione (disposta dall'art. 3) di tale previsione.*

L'articolo 1, comma 1, lett. b) riscrive completamente l'**articolo 24 del TU** interamente dedicato al lavoro stagionale.

Il nuovo **comma 1** riproduce il contenuto del comma 1 dell'articolo 24, indicando, come previsto dalla direttiva (art. 2, § 2), l'elenco dei settori occupazionali che includono attività soggette al ritmo delle stagioni, ossia i **settori agricolo e turistico/alberghiero**.

Elenco dei
settori
occupazionali

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. Si tratta di disposizione, che si applica nel caso il datore di lavoro non abbia conoscenza diretta del lavoratore, introdotta a suo tempo dalla legge 189/2000 (c.d. Bossi-Fini), art. 20. Permane l'obbligo di verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale (art. 22, comma 2).

Nell'AIR si ricorda che l'articolo 15 della direttiva prevede la possibilità di rifiutare di prorogare il soggiorno o di rinnovare l'autorizzazione per motivi di lavoro stagionale quando il posto vacante in questione può essere coperto da cittadini di uno Stato membro o da altri cittadini dell'Unione o da cittadini di paesi terzi che soggiornano legalmente. Nell'AIR (sezione 4) si rileva che non si è ritenuto di recepire tale disposizione perché tale tipologia di accertamento viene effettuato solo in fase di primo rilascio di autorizzazione al lavoro stagionale (v. art. 22, co. 2).

Inoltre, la novella in esame prevede che ai lavoratori stagionali si applichi pressoché interamente la **disciplina generale in materia di lavoro subordinato** recata dall'art. 22 TU ad eccezione dei commi 11 (esclusione della revoca del permesso di soggiorno a causa della perdita del posto di lavoro) e 11-bis (trasformazione del permesso di soggiorno per motivi di studio in permesso di soggiorno per lavoro). Attualmente ai lavoratori stagionali si applicano espressamente solamente alcune disposizioni dell'art. 22: i commi 3 (procedure per instaurazione di rapporto di lavoro con uno straniero residente all'estero), 5-bis (rifiuto del nulla osta per condanna del datore di lavoro per favoreggiamento dell'immigrazione clandestina; per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro o per impiego di lavoratori

irregolari) e 5-ter (rifiuto del nulla osta in caso di falsificazione della documentazione).

L'estensione anche ai lavoratori stagionali di gran parte disposizioni generali valide per i lavoratori subordinati è motivata dalla necessità di recepire diverse disposizioni della direttiva che prevedono dettagliate forme di tutela degli stagionali.

Una volta presentata l'istanza, lo sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro stagionale, in luogo della autorizzazione attualmente prevista dalla legge (**comma 2**). Si rileva che anche il regolamento di attuazione fa attualmente riferimento al nulla osta. Rimane il termine massimo di 20 giorni per il rilascio di tale provvedimento che può essere anche pluriennale e che ha durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto.

Nulla osta al
lavoro
stagionale

Il nuovo **comma 3** (che non ha riscontro nell'attuale art. 24 del TU) introduce una disciplina più dettagliata degli obblighi del datore di lavoro riguardo all'alloggio dei lavoratori stagionali, in attuazione dell'art. 5, § 1, lett. c) e art. 20 della direttiva.

Alloggio

Attualmente ad essi si applica la norma generale valida per tutti i lavoratori stranieri secondo la quale il datore di lavoro deve presentare allo sportello unico idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore.

La novella in esame prevede che il datore di lavoro, per i lavoratori stagionali, deve esibire al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno titolo idoneo a provare l'**effettiva disponibilità dell'alloggio** il cui **canone di locazione** non può essere eccessivamente oneroso e non deve in ogni caso "essere superiore ad un terzo della retribuzione" (precisazione introdotta dal legislatore nazionale) e non deve essere decurtato da questa automaticamente.

L'art. 30-bis, comma 4, DPR 394/1999, prevede, per i lavoratori stranieri, che, qualora il datore di lavoro intenda rivalersi delle spese per la messa a disposizione dell'alloggio, trattenendo dalla retribuzione mensile una somma massima pari ad un terzo del suo importo, la decurtazione deve essere espressamente prevista nella proposta di contratto di soggiorno, che ne deve determinare la misura. Non si fa luogo alla decurtazione con riferimento ai rapporti di lavoro per i quali il corrispondente contratto collettivo nazionale di lavoro fissa il trattamento economico tenendo già conto che il lavoratore fruisce di un alloggio messo a disposizione dal datore.

Il **comma 4** riproduce, semplificandolo, il contenuto dell'art. 38 comma 1 del regolamento di attuazione (DPR 394/1999) che fa rinvio alle norme regolamentari che si applicano al procedimento di esame dell'istanza per il rilascio del nulla osta per gli altri lavoratori e che sono recate dagli articoli 30-bis (da cui è escluso il comma 4 come si è visto sopra) e 31 del regolamento.

Il **comma 5** riguarda le richieste di **nulla osta al lavoro stagionale di più datori di lavoro per lo stesso lavoratore**: viene confermata la previsione di un unico nulla osta cumulativo disposta dal comma 4 dell'art. 38 del regolamento, che confluisce nel testo della legge. Attraverso il rinvio al comma 8, viene confermato anche l'esonero dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di ulteriore visto da parte dell'autorità consolare, come previsto ora da una norma speciale, l'art. 17, comma 3, del D.L. 5/2012, che viene contestualmente abrogata (art. 3). Con l'abrogazione viene meno la condizione per cui l'autorizzazione (ora nulla osta) al lavoro stagionale da parte di più datori di lavoro è rilasciata al lavoratore che, a partire dal secondo rapporto di lavoro, si trovi legittimamente presente nel territorio nazionale in ragione dell'avvenuta instaurazione del primo rapporto di lavoro stagionale.

Nulla osta
cumulativo

Il **comma 6** corrisponde al comma 2-bis del vigente art. 24 e riguarda l'ipotesi di silenzio-assenso in caso di mancanza di risposta entro i 20 giorni da parte dello sportello unico: la richiesta si intende accolta, in assenza di specifico diniego qualora il lavoratore sia stato autorizzato e regolarmente assunto dallo stesso datore di lavoro almeno una volta nei 5 anni precedenti (attualmente la legge prevede che per attivare il silenzio - assenso l'assunzione deve essere stata effettuata l'anno precedente).

Silenzio-
assenso

Nel nuovo **comma 7** (comma 3 vigente) viene eliminata la previsione di durata minima del nulla osta per lavoro stagionale (attualmente 20 giorni) e viene mantenuta quella massima (**9 mesi**) in attuazione dell'art. 14 della direttiva che da facoltà agli Stati membri di scegliere come periodo massimo un periodo non inferiore a 5 e non superiore a 9 mesi.

Durata del nulla
osta

Fermo restando il limite dei 9 mesi, in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale, il nulla osta è automaticamente prorogato e il permesso di soggiorno può essere rinnovato,

Proroga del

come stabilito dal comma 3-*bis* vigente, il cui contenuto è trasfuso nel nuovo **comma 8** (art. 15 della direttiva). nulla osta

Si fa presente che nella direttiva non è espressamente previsto l'esonero (contenuto nel comma 8) dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di un ulteriore visto in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale.

Nel testo del nuovo comma 8, inoltre, non sembra essere espressamente recepita la previsione della direttiva che prescrive che la proroga sia concessa a condizione che il lavoratore si trovi sul territorio nazionale.

Il nuovo **comma 9** riguarda il diritto di precedenza del lavoratore stagionale che ha già lavorato in Italia per il reimpiego, sempre per motivi di lavoro stagionale, presso lo stesso o altro datore di lavoro. Mentre attualmente (comma 4) il diritto di precedenza si attiva a condizione che il lavoratore abbia svolto lavoro stagionale l'anno precedente, la novella in esame l'ammette anche in caso di ingresso per lavoro stagionale in uno dei 5 anni precedenti. Diritto di precedenza

Il **comma 10** rende più agevole la **conversione del permesso di soggiorno** per lavoro stagionale in quello non stagionale. Attualmente hanno diritto alla conversione solo coloro che hanno svolto nell'anno precedente attività di lavoro stagionale (comma 4, secondo periodo e comma 7, art. 38 DPR 394/1999). Con la nuova formulazione, il lavoratore può chiedere la conversione dopo un periodo di lavoro stagionale di almeno 3 mesi. Conversione del permesso di soggiorno

Il **comma 11** riproduce pressoché testualmente l'articolo 38-*bis* del regolamento che disciplina la procedura di rilascio del nullaosta pluriennale per lavoro stagionale.

Il **comma 12** prevede ulteriori cause di rifiuto e revoca del nulla osta per lavoro stagionale, (in aggiunta a quelle di cui all'art. 22, 5-*bis* - rifiuto del nulla osta per condanna del datore di lavoro per favoreggiamento dell'immigrazione clandestina; per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro o per impiego di lavoratori irregolari - e 5-*bis* - rifiuto del nulla osta in caso di falsificazione della documentazione) **imputabili al datore di lavoro**, in attuazione dell'art. 8 della direttiva: Rifiuto e revoca del nulla osta

- irrogazione di sanzioni a causa di lavoro irregolare;
- stato di liquidazione dell'impresa per insolvenza o per assenza di svolgimento di attività economica;
- mancato rispetto degli obblighi in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro;
- licenziamenti effettuati al fine di creare posti da coprire mediante richiesta di assunzione.

Le medesime cause previste dal comma 12 costituiscono motivo di rifiuto o revoca del permesso di soggiorno (**comma 13**). Inoltre, esso è rifiutato o revocato in presenza di cause ascrivibili a profili di sicurezza e ordine pubblico: frode, falsificazione o contraffazione del permesso di soggiorno, mancato soddisfacimento delle condizioni di ingresso e soggiorno. Rifiuto o revoca del permesso di soggiorno

Qualora il rifiuto o la revoca del nulla osta o del permesso di soggiorno sia avvenuto per cause attribuibili al datore di lavoro, questi è tenuto a versare al lavoratore una indennità calcolata in base alle retribuzioni dovute ai sensi del contratto collettivo nazionale e non corrisposte (**comma 14**). Indennità

La disposizione attua l'art. 17, § 2 della direttiva che specifica altresì che la responsabilità si estende ad ogni obbligo pendente cui il datore di lavoro avrebbe dovuto ottemperare se l'autorizzazione per motivi di lavoro stagionale non fosse stata revocata.

Andrebbero chiarite le modalità con cui è stata data attuazione a tale ultima disposizione della direttiva così come alla previsione della responsabilità in solido del subappaltatore (art. 17, § 3 della direttiva).

L'art. 17, § 3, dispone che, se il datore di lavoro è un subappaltatore che ha violato la presente direttiva, e qualora l'appaltatore principale e ogni subappaltatore intermedio non abbiano adempiuto ai loro obblighi con la dovuta diligenza come previsto dal diritto nazionale, l'appaltatore principale e ogni subappaltatore intermedio possono:

- essere soggetti alle sanzioni di cui al paragrafo 1;
- essere tenuti, congiuntamente al datore di lavoro o in sua vece, a corrispondere ogni risarcimento dovuto al lavoratore stagionale conformemente al § 2;

- essere tenuti, congiuntamente al datore di lavoro o in sua vece, a versare gli arretrati dovuti al lavoratore stagionale conformemente al diritto nazionale.

Il **comma 15** prevede che in caso di occupazione alle proprie dipendenze per lavoro stagionale di lavoratori privi del permesso di soggiorno in corso di validità al datore di lavoro si applicano le sanzioni previste dall'articolo 22, comma 12 e seguenti.

Sanzioni del datore di lavoro

Ai sensi delle disposizioni richiamate al datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Tali pene sono aumentate da un terzo alla metà:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

Inoltre, con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

Nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo è rilasciato dal questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, 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 (ai sensi dell'articolo 5, comma 6, TU).

Il **comma 16** (in attuazione dell'articolo 2 della direttiva) reca l'indicazione dei soggetti esclusi dall'ambito di applicazione del decreto che sono:

Ambito di applicazione

- gli stranieri che al momento della domanda risiedono nel territorio di uno Stato membro;
- i lavoratori impiegati da imprese stabilite in uno Stato membro nell'ambito della prestazione di servizi ai sensi dell'art. 56 TFUE (divieto di restrizioni alla libera prestazione dei servizi all'interno dell'Unione nei confronti dei cittadini degli Stati membri stabiliti in uno Stato membro che non sia quello del destinatario della prestazione); 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 in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (recepita nell'ordinamento interno con il D.Lgs. 72/2000);
- i familiari di cittadini dell'Unione che hanno esercitato il loro diritto alla libera circolazione nell'Unione, conformemente alla direttiva 2004/38/CE, recepita con il D.Lgs. 30/2007, che raccoglie le disposizioni che regolano l'ingresso, il soggiorno e la condizione giuridica dei cittadini comunitari, cui è garantita la piena libertà di circolazione;
- i cittadini che godono del diritto di libera circolazione in virtù di accordi stipulati dall'unione.

Infine, il **comma 17** prescrive che il permesso di soggiorno rechi un riferimento che ne indichi il rilascio per motivi di lavoro stagionale (art. 12, § 4 della direttiva).

Sarebbe opportuno valutare, rispetto alle previsioni della direttiva, le modalità con cui è stata data attuazione agli articoli 11 (accesso alle informazioni) e 18 (garanzie procedurali) della direttiva medesima (con riguardo a quest'ultimo articolo nella parte in cui si prevede che nella notifica di rifiuto o di revoca di domanda di nulla osta per lavoro stagionale sia indicato il tribunale o l'autorità amministrativa nonché i termini per la presentazione del ricorso).

Per quanto riguarda l'articolo 11, la direttiva richiede che gli Stati membri provvedano affinché siano facilmente accessibili ai richiedenti le informazioni su tutti i documenti giustificativi richiesti per una domanda e le informazioni sull'ingresso e il soggiorno. Nell'AIR, allegata al provvedimento, si rileva che le informazioni sono contenute nell'art. 22 del TU che disciplina il rilascio del nulla osta e le funzioni dello sportello unico per l'immigrazione.

Dall'attuazione delle disposizioni in esame non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica; allo stesso tempo si dispone l'obbligo, per le amministrazioni competenti, di provvedere all'attuazione delle medesime disposizioni nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente (**articolo 2**).

Clausola di invarianza finanziaria

L'**articolo 3** reca una serie di abrogazioni:

- 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, lett. a) del provvedimento.
- art. 38 e 38-bis, DPR 394/1999, recanti rispettivamente la disciplina generale dell'accesso al lavoro stagionale e di quella relativa al lavoro stagionale pluriennale, il cui contenuto è stato trasfuso nel nuovo art. 24 TU come modificato dal provvedimento in esame.

Relazioni e pareri allegati

Lo schema di decreto è corredato dalla Relazione illustrativa, dalla Relazione tecnica, dall'Analisi tecnico-normativa e dall'Analisi di impatto della regolamentazione.

Conformità con la norma di delega

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 dispone che, **per soggiorni non superiori a 90 giorni**, le condizioni di ammissione dei lavoratori stagionali nel territorio degli Stati membri che applichino integralmente l'*acquis* di Schengen dovranno essere disciplinate dal regolamento (CE) n. 810/2009 (codice dei visti), dal regolamento (CE) n. 562/2006 (codice frontiere Schengen) e dal regolamento (CE) n. 539/2001 (relativo all'elenco dei paesi terzi i cui cittadini devono essere in possesso del visto all'atto dell'attraversamento delle frontiere esterne e l'elenco dei paesi terzi i cui cittadini sono esenti da tale obbligo).

Pertanto, considerato il rinvio alle suddette fonti normative, 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. Con riguardo alla documentazione fornita, le disposizioni relative alle domande di ammissione coincidono con quelle richieste per soggiorni inferiori a 90 giorni, con la previsione ulteriore che lo Stato ospitante deve verificare che il cittadino non presenti un rischio di **immigrazione illegale** (ossia che rimanga oltre la scadenza dell'autorizzazione). Tale obbligo, per i periodi non superiore a 90 giorni, è applicato solo ai Paesi membri che non hanno recepito integralmente l'*acquis* di Schengen. Inoltre, lo Stato membro non può ammettere cittadini considerati **pericolosi** per l'ordine pubblico, la sicurezza o la salute pubblica e deve esigere che questi siano in possesso di un **documento di viaggio** valido almeno per il periodo di validità dell'autorizzazione per l'esercizio di lavoro stagionale (art. 6).

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, che gli Stati membri avranno la facoltà di **rigettare** le domande di ammissione per i seguenti motivi: qualora i criteri e i requisiti di ammissione non siano rispettati o i documenti presentati siano stati ottenuti con la frode, falsificati o manomessi; se il datore di lavoro è stato oggetto di sanzioni in conformità del diritto nazionale, a causa di lavoro non dichiarato o occupazione illegale o se l'impresa del datore di lavoro è stata liquidata conformemente alla normativa nazionale in materia di insolvenza; nel caso in cui i posti vacanti in questione possano essere coperti da cittadini dello Stato membro interessato o da altri cittadini dell'Unione o da cittadini di Paesi terzi che soggiornano legalmente in tale Stato membro; se 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, o se nei dodici mesi immediatamente precedenti la data

della domanda il datore di lavoro ha soppresso un posto di lavoro a tempo pieno al fine di creare un posto vacante che sta cercando di coprire mediante il ricorso alla direttiva, oppure se il cittadino del Paese terzo non ha rispettato gli obblighi previsti da una precedente decisione di ammissione (art. 8).

Nel rispetto di tali disposizioni 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).

L'art. 28 fissa al **30 settembre 2016** il **termine** per il recepimento della direttiva da parte degli Stati membri.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Lo schema di decreto incide sulla materia "immigrazione" che rientra nella competenza legislativa esclusiva dello Stato (art. 117, 2° comma, lett. b).

Senato: Dossier n. 361
Camera: Atti del Governo n. 318
3 agosto 2016

Senato	Servizio Studi del Senato Ufficio ricerche su questioni istituzionali, giustizia e cultura	Studi1@senato.it - 066706-2451	 SR_Studi
Camera	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	 CD_istituzioni

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.
ac0624