

ASSUNZIONE LAVORATORE DOMESTICO EXTRACOMUNITARIO CON PERMESSO DI SOGGIORNO

Per assumere legalmente un lavoratore domestico extracomunitario, il datore di lavoro deve innanzitutto verificare che chi vuole assumere possieda un permesso di soggiorno.

Non tutte le tipologie di permesso di soggiorno consentono al titolare di poter instaurare regolarmente un rapporto di lavoro, domestico o non, bensì solo permessi, generalmente, di lunga durata.

Dunque, se il cittadino extracomunitario che si intende assumere è già presente regolarmente in Italia e possiede un permesso di soggiorno rilasciato per:

- motivi di lavoro non stagionale
- motivi familiari
- motivi di studio (solo per un massimo di 20 ore settimanali, per un limite annuale di 1.040 ore)
- asilo politico, motivi umanitari, protezione sociale

Per l'assunzione, oltre ai documenti di norma, è richiesto solo il:

- ✓ **permesso di soggiorno**

Il lavoratore può infatti essere assunto direttamente dal datore di lavoro **indipendentemente dalla emanazione del decreto flussi**, secondo la procedura prevista per l'assunzione dei cittadini italiani.

Attenzione!

- Se il lavoratore è **sprovvisto di un permesso idoneo all'assunzione**, il datore di lavoro non può procedere all'assunzione regolare, ma dovrà seguire la procedura della **richiesta nominativa** definita al paragrafo successivo.
- L'**assunzione a tempo determinato** però è ammesso solo per specifiche causali quali la sostituzione, anche parziale, di lavoratori malati, infortunati, in maternità o in ferie.
- Il titolare di un **permesso di soggiorno per studio** può essere assunto solo per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili, per 52 settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore.

Attenzione!

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario con un permesso di soggiorno non idoneo all'assunzione (es. turismo) è punito con l'arresto da 3 mesi ad 1 anno e con una multa di 5.000 euro per ciascun lavoratore irregolare occupato.

ASSUNZIONE LAVORATORE DOMESTICO EXTRACOMUNITARIO SENZA PERMESSO DI SOGGIORNO

Se il lavoratore che si intende assumere è un cittadino sprovvisto di permesso di soggiorno oppure residente all'estero, in aggiunta agli altri documenti per l'assunzione è richiesto il:

- ✓ **permesso di soggiorno per motivi di lavoro**

che il lavoratore potrà ottenere solo dopo essere entrato regolarmente in Italia in seguito all'accoglimento della richiesta nominativa da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura.

Attenzione!

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze un cittadino extracomunitario sprovvisto di permesso di soggiorno è punito con l'arresto da 3 mesi ad 1 anno e con una multa di 5.000 euro per ciascun lavoratore irregolare occupato.

LA RICHIESTA NOMINATIVA

L'ingresso in Italia di lavoratori extracomunitari è regolato da un sistema di quote stabilite dal Governo attraverso l'emanazione di un decreto, il cosiddetto decreto flussi, emanato una o più volte l'anno, che fissa un numero massimo di ingressi di lavoratori stranieri in Italia.

Una volta pubblicato il decreto flussi sulla Gazzetta Ufficiale, sarà possibile per il datore di lavoro assumere uno straniero residente all'estero come lavoratore subordinato a tempo determinato o indeterminato, presentando la richiesta di nulla-osta al lavoro, allo Sportello Unico per l'Immigrazione istituito presso ciascuna Prefettura e responsabile dell'intero procedimento.

La richiesta deve essere presentata utilizzando una procedura telematica che permette al datore di lavoro di inviare on line i moduli debitamente compilati.

I moduli da utilizzare e tutte le informazioni necessarie per l'inoltro della richiesta di nulla-osta al lavoro sono reperibili direttamente presso il sito del Ministero dell'Interno www.interno.it.

Una volta inviata la domanda è possibile conoscere lo stato di avanzamento della pratica consultando on line l'apposita sezione del sito.

Lo Sportello Unico esamina le richieste seguendo l'ordine cronologico di acquisizione delle domande da parte del sistema informativo e vengono accolte, se sono conformi a quanto prevede la legge, fino all'esaurimento del numero di ingressi autorizzati dal decreto flussi.

CONDIZIONI PER LA DOMANDA

Perché la richiesta venga accettata, dovranno sussistere le seguenti condizioni:

- il datore di lavoro deve possedere una **congrua capacità economica** per sostenere gli oneri retributivi e assicurativi legati all'assunzione di un lavoratore. A tal fine dimostrare di possedere un **reddito annuo** - anche derivante dal cumulo dei redditi dei parenti di primo grado non conviventi (in mancanza, di altri soggetti tenuti legalmente all'assistenza sulla base di un'autocertificazione dei medesimi) - **di importo almeno il doppio rispetto all'ammontare della retribuzione annua dovuta al lavoratore** da assumere, aumentata dei connessi contributi. *Questo requisito non è necessario se il lavoratore domestico sarà assunto per assistere un datore di lavoro o un suo familiare affetto da patologie o gravi handicap che ne limitano l'autosufficienza.*
- **il datore di lavoro non deve essere stato denunciato o condannato** per reati previsti dagli artt. 380 e 381 del c.p.p. (rapina, furto, estorsione, etc...) o per reati inerenti il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, lo sfruttamento della prostituzione o in materia di stupefacenti;
- **il lavoratore non deve essere stato condannato** per i medesimi reati e non deve essere stato colpito in passato da un provvedimento di espulsione;
- **l'orario di lavoro non può essere inferiore alle 20 ore settimanali;**
- **la retribuzione minima mensile da garantire è quella prevista dal contratto collettivo** nazionale del lavoro domestico e varia in relazione all'inquadramento e alla mansione offerta al lavoratore.
- **Il datore di lavoro deve assicurare la disponibilità di un alloggio idoneo** (anche casa propria), cioè conforme alle norme sull'edilizia residenziale pubblica o ai parametri igienico-sanitari fissati dal Ministero della Salute.

Mancando una sola di queste condizioni il datore di lavoro non otterrà l'autorizzazione all'ingresso del cittadino extracomunitario residente all'estero.

Attenzione!

Le procedure e i moduli da utilizzare per presentare la richiesta nominativa subiscono ogni anno qualche variazione. Per gli ultimi aggiornamenti si può far riferimento al sito del Ministero dell'Interno www.interno.it.

Idoneità alloggiativa

Un alloggio è idoneo quando rispetta i parametri minimi previsti dalle leggi regionali e dai relativi regolamenti comunali in materia di edilizia residenziale pubblica, oppure quando rispetta le condizioni stabilite dal Ministero della Sanità.

L'idoneità alloggiativa è dimostrabile attraverso 2 certificati:

- ✓ **Certificato di idoneità alloggiativa:** rilasciato dall'Ufficio tecnico del Comune di residenza;
- ✓ **Parere igienico sanitario:** rilasciato dall'Ufficio Igiene Pubblica della ASL (Azienda sanitaria locale) presso cui si trova l'abitazione.

Ciascun Ufficio richiede di presentare un particolare elenco di documenti: è consigliabile informarsi presso il proprio ufficio di riferimento. La domanda può essere presentata anche da una terza persona munita di delega e fotocopia del documento di identità di colui che richiede il certificato di idoneità. Se il richiedente è ospitato e non è residente nell'alloggio, dovrà allegare la dichiarazione di ospitalità compilata e firmata dal titolare dell'alloggio con copia del suo documento d'identità. Il certificato che rilascia il Comune ha validità 6 mesi.

ACCOGLIMENTO DELLA DOMANDA

Lo Sportello Unico acquisisce telematicamente i pareri positivi di Questura, Direzione Provinciale del Lavoro e Centro per l'Impiego sulla richiesta nominativa, e se il numero di ingressi autorizzati dal governo non si è già esaurito, **convoca il datore di lavoro** per il rilascio del nulla osta e la **sottoscrizione del contratto di soggiorno**.

Il datore deve presentarsi alla convocazione munito di

- 2 marche da bollo da € 14.62 (1 marca deve corrispondere a quella il cui codice identificativo è stato inserito al momento della domanda)
- proprio documento di identità e fotocopia passaporto lavoratore
- richiesta o certificato di idoneità alloggiativa o parere igienico-sanitario

FAR ENTRARE IL LAVORATORE COL NULLA OSTA

I step –Invio nulla osta al lavoratore

Una volta che il datore di lavoro ha in mano il nulla osta, deve spedirlo **in originale** al lavoratore extracomunitario nel suo Paese di residenza. È utile che ne conservi comunque una copia integrale. Fatto questo il datore di lavoro non ha più alcun obbligo fino all'assunzione del lavoratore.

Attenzione!!

Se il lavoratore che deve fare ingresso in Italia è di nazionalità filippina, il datore di lavoro, prima di spedire il nulla osta, deve recarsi presso il Consolato delle Filippine per chiedere che su tale documento venga apposto il timbro della POEA (Philippine Overseas Employment Administration). Senza tale timbro il Governo filippino non autorizzerà l'uscita dal territorio da parte del cittadino straniero.

Il step – Richiesta visto di ingresso

Con il nulla osta originale e il passaporto con validità di almeno 6 mesi, il lavoratore deve recarsi presso l'Ambasciata o Consolato italiano per richiedere il visto d'ingresso. Il nulla osta ha validità 6 mesi che decorrono dalla data del rilascio del nulla osta. Entro questo termine il lavoratore deve pertanto recarsi presso la rappresentanza per richiedere il visto, altrimenti il nulla osta non avrà più valore.

Una volta ottenuto il visto, il lavoratore può fare ingresso in Italia entro un anno.

III step – Firma del contratto di lavoro e richiesta del permesso di soggiorno

Il lavoratore, **entro otto giorni** dall'arrivo in Italia deve recarsi presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione portando il nulla osta originale, il passaporto originale più una fotocopia del passaporto (pagina del visto) e la richiesta o il certificato di idoneità alloggiativa o del parere igienico-sanitario. Allo Sportello Unico il lavoratore firmerà il contratto di soggiorno in tre copie (due gli verranno consegnate – una per sé, una per il datore).

Dopo la firma del contratto di soggiorno, lo Sportello Unico rilascia al lavoratore il modulo già compilato per la richiesta di permesso di soggiorno da spedire tramite un Ufficio Postale abilitato (non più in Questura).

IV step – Assunzione del lavoratore straniero

Dopo aver spedito la richiesta del permesso di soggiorno tramite le Poste, il cittadino straniero può essere assunto.

E' consigliabile quindi procedere alla contrattazione delle condizioni di lavoro (facendo comunque riferimento a quelle contenute nel contratto sottoscritto presso lo Sportello Unico per quanto riguarda la retribuzione minima, l'orario di lavoro) e stipulare un contratto che disciplini nel dettaglio il rapporto di lavoro (ferie, riposi settimanali, ecc.)

Una volta stipulato il contratto di lavoro, il datore di lavoro dovrà comunicare tempestivamente l'assunzione al Centro per l'Impiego (CPI), competente per zona.

Attenzione!

Se il datore di lavoro, dopo aver presentato la richiesta nominativa, non vuole più instaurare il rapporto di lavoro con il cittadino extracomunitario, può decidere di interrompere la procedura comunicandolo allo Sportello Unico. Se il cittadino extracomunitario è già arrivato in Italia, il datore di lavoro dovrà farsi carico delle eventuali spese di rimpatrio del lavoratore, salvo che il lavoratore intenda rimanere in Italia in cerca di un'altra occupazione. In questo caso il lavoratore dovrà richiedere il **permesso di soggiorno per attesa occupazione**, allegando alla domanda una apposita dichiarazione a firma del responsabile dello Sportello Unico dell'Immigrazione dalla quale risulti il venir meno della disponibilità del datore di lavoro a formalizzare l'assunzione.

LA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Con il **nuovo sistema informatico per le Comunicazioni Obbligatorie**, attivo dal 1° Aprile 2008, **un'unica comunicazione** sostituisce le innumerevoli comunicazioni che un tempo dovevano essere inviate ai diversi uffici (CPI, INPS, INAIL, Prefettura, Sportello Unico per l'Immigrazione) nei diversi momenti del rapporto di lavoro domestico: assunzione, proroga, trasformazione e cessazione.

I modelli da compilare si possono scaricare dal sito del Ministero del Lavoro (<http://www.lavoro.gov.it> → comunicazioni obbligatorie online → area download → modelli unificati → lavoro domestico).

Nella **comunicazione obbligatoria di assunzione** il datore di lavoro è tenuto a comunicare i dati anagrafici del lavoratore, la qualifica professionale, la tipologia contrattuale, nonché il trattamento economico e normativo. Ricordiamo che per sede legale s'intende la residenza o domicilio legale del datore di lavoro, mentre si dovrà indicare la sede di lavoro solo se diversa dalla residenza o domicilio legale.

Una volta compilata, la comunicazione dovrà essere inviata al **Centro per l'Impiego** competente per zona **almeno il giorno antecedente** l'instaurazione del rapporto di lavoro per mezzo di:

- ✓ inoltre on line attraverso i siti **www.lavoro.gov.it/co**, **previo accreditamento sul sito**