Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

Rapporti di lavoro con lavoratori extracomunitari

Senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto
e non rinnovato, revocato o annullato.

Con la presente informativa si ricorda alle Aziende che il lavoratore extracomunitario ha il preciso dovere di chiedere il rinnovo del permesso di soggiorno almeno 60 giorni prima della scadenza dello stesso; il comportamento negligente del lavoratore extracomunitario - il quale non ottemperi al suddetto obbligo - può determinare, infatti, importanti conseguenze per il datore di lavoro.

Sul punto, è bene evidenziare che il Testo Unico Immigrazione (D.lgs. n. 286 del 1998, all'art. 22, comma 12) prevede una responsabilità penale (nello specifico, reclusione da sei mesi a tre anni e multa di 5.000,00 euro per ogni lavoratore impiegato) a carico del datore di lavoro che:

"(…) *occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri*

- ***privi** del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo,*
- *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 5000 euro per ogni lavoratore impiegato*".

La predetta responsabilità, peraltro, risulta aggravata (con l'aumento della pena da un terzo alla metà) :

«*a) se i lavoratori occupati sono in **numero superiore a tre**;*
*b) se i lavoratori occupati sono **minori in età non lavorativa**;*
*c) 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*».

Va ricordato, inoltre, che queste ultime ipotesi (aggravate) sono ricomprese nella c.d. lista dei reati-presupposto che, ai sensi del **D.lgs. 231 del 2001**, generano una vera e propria **responsabilità dell'ente**, qualora siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Pertanto, come previsto dall'art. 25 *duodecies* del predetto decreto, nel caso in cui dovesse perfezionarsi tale fattispecie (aggravata), è possibile che, alla pena per la persona fisica (imprenditore) che ha commesso il fatto, si sommi una condanna indicata, "per quote", anche nei confronti della società come persona giuridica (nello specifico, si tratterebbe di una pena pecuniaria "da 100 a 200 quote", entro il limite di 150.000 euro).

* * *

Orbene, a fronte di quanto sopra, è evidente che le Aziende debbano porre particolare attenzione in caso di impiego di lavoratori extracomunitari, monitorando costantemente lo stato dei permessi di soggiorno relativi ai medesimi in quanto è onere del datore di lavoro chiedere al lavoratore copia dell'istanza di rinnovo.

Un tanto, non solo qualora si tratti di lavoratori strettamente subordinati, ma anche in caso di rapporti di lavoro di altra natura, quali collaborazioni atipiche od occasionali, non rilevando, sul punto, la delimitazione temporale dell'attività, né la remunerazione corrisposta al lavoratore.

Di conseguenza, ai datori di lavoro che abbiano evidenza:

- della mancata domanda di rinnovo entro il termine di 60 giorni prima della scadenza,
- o dell'eventuale revoca o annullamento del permesso di soggiorno

sarà ecessario procedere con tempestiva lettera di contestazione disciplinare al lavoratore extracomunitario (seguita da licenziamento per giusta causa, in caso di effettiva insussistenza del permesso o dell'intervenuta scadenza del medesimo senza che sia stato richiesto/effettuato il rinnovo).

Si raccomanda, altresì, di sospendere cautelarmente il lavoratore, contestualmente all'invio della contestazione disciplinare, vista la particolare delicatezza della situazione.

Rimanendo a disposizione per ogni chiarimento in merito, cogliamo l'occasione per porgere cordiali saluti