



Alle Direzioni interregionali del lavoro

Alle Direzioni territoriali del lavoro

Alla Regione Autonoma Friuli Venezia  
Giulia - Servizio lavoro e pari opportunità

Alla Regione Siciliana – Assessorato  
Regionale della Famiglia, delle Politiche  
Sociali e del Lavoro

Alla Provincia Autonoma di Bolzano  
Ripartizione 19 - Ufficio Lavoro  
Ispettorato del Lavoro

Alla Provincia Autonoma di Trento  
Dipartimento Servizi Sociali – Servizio  
Lavoro – Ufficio Mercato del Lavoro

LORO SEDI

e, p.c.

Alla Direzione Generale della Tutela delle condizioni di  
lavoro e delle relazioni industriali Divisione V -  
Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità

All'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Al Ministero dell'Interno – Dipartimento per le  
Libertà civili e l'Immigrazione - Direzione  
Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e  
dell'Asilo

Al Dipartimento della Pubblica Sicurezza  
Direzione Centrale dell'Immigrazione

Al Ministero degli Affari Esteri  
D.G.P.I.E.M. – Uff. VI Centro Visti

All' INPS – Direzione Generale

LORO SEDI

**Oggetto: Decreto Legislativo 29 ottobre 2016, n. 203, 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.**

Il decreto legislativo 203/2016 di cui all'oggetto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 novembre 2016 ed entrato in vigore il 24 novembre u.s., ha dato attuazione nell'ordinamento nazionale alla direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

Il decreto in parola ha sostituito gli articoli 5, co. 3-ter e 24 del decreto legislativo n. 286 del 1998 (TUI) - già contenenti la disciplina del lavoro stagionale - al fine di renderli conformi al dettato della direttiva, riportando al loro interno anche il contenuto delle norme regolamentari (artt. 38 e 38-bis del decreto Presidente della Repubblica n. 394 del 1999) che, di conseguenza, sono state abrogate.

Ai fini dell'attuazione del presente decreto, si riportano, di seguito, per quanto di competenza di questa Amministrazione, le istruzioni operative sulle modifiche apportate all'articolo 24 del TUI, sentita anche la Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

#### ➤ **Settori occupazionali stagionali**

Ai fini della presente circolare si fa riferimento alle attività soggette al ritmo delle stagioni limitatamente ai settori occupazionali "agricolo" e "turistico alberghiero". Tali attività sono quelle individuate nel d.P.R. 1525/1963, nelle more dell'adozione del decreto ministeriale previsto dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dai contratti collettivi che disciplinano tali settori. Questi ultimi sono individuati nei contratti nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (in attuazione dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015).

#### ➤ **Sistemazione alloggiativa**

Nell'ipotesi in cui essa viene fornita dal datore di lavoro (comma 3 art. 24) lo stesso dovrà dichiarare allo sportello unico per l'immigrazione che il canone di locazione non supera il limite di 1/3 della retribuzione data al lavoratore e non sarà decurtato dalla stessa automaticamente.

#### ➤ **Lavoro stagionale pluriennale**

Il nulla osta al lavoro pluriennale, per l'ingresso del lavoratore straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti (e non più due anni consecutivi) per prestare lavoro stagionale (comma 11), non conterrà più necessariamente una durata temporale annuale prefissata e corrispondente a quella usufruita dal lavoratore nel periodo precedente, ma riporterà l'indicazione del periodo di validità che sarà espresso solo in mesi (fino ad un massimo di 9) per ciascun anno. La collocazione temporale sarà determinata sulla base del contratto di soggiorno per lavoro offerto dal datore di lavoro.

#### ➤ **Conversione del permesso di soggiorno da stagionale a tempo determinato/indeterminato**

La conversione può avvenire, ferma la disponibilità di quote, solo dopo almeno tre mesi di regolare rapporto di lavoro stagionale (comma 10) ed in presenza dei requisiti per l'assunzione con un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Pertanto, con riferimento al settore agricolo, nel quale le prestazioni dei lavoratori stagionali sono effettuate "a giornate" e non a mesi, ai fini della conversione dovrà risultare una prestazione

lavorativa media di almeno 13 giorni mensili, nei tre mesi lavorativi (per un totale di 39 giornate), coperti da regolare contribuzione previdenziale (tale dato è ricavabile suddividendo per 12 mensilità il n. di 156 giornate annue individuate quale limite massimo di giorni al fine del calcolo del reddito medio convenzionale utilizzato per la quantificazione dei contributi previdenziali dei lavoratori agricoli e coltivatori diretti, così come previsto nella tabella D della L. 233/1990).

➤ **Casi di rifiuto o revoca del nulla osta al lavoro stagionale**

La nuova norma individua al comma 12 ulteriori casi di rifiuto o revoca del nulla osta al lavoro stagionale, rispetto a quelli già contemplati dall'art. 22, commi 5 bis e 5 ter, per violazioni commesse dal datore di lavoro nei riguardi di qualsiasi lavoratore dipendente dall'impresa.

In proposito, fermi restando i controlli già effettuati dalle Direzioni territoriali del Lavoro in sede di emissione del parere di competenza nell'ambito del SUI, le stesse procederanno alle ulteriori verifiche di cui al comma 12 dell'art. 24 limitatamente alle ipotesi di lavoro nero di cui alla lettera a) e al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro o di impiego di cui alla lettera c), esclusivamente sulla base degli elementi desumibili delle banche dati in uso presso le medesime Direzioni.

➤ **Indennità al lavoratore per i casi di rifiuto o revoca del nulla osta al lavoro stagionale e del relativo permesso di soggiorno**

Nell'ipotesi in cui si è proceduto a revocare il nulla osta al lavoro stagionale per cause imputabili al datore di lavoro (comma 12) e in quelle di revoca del permesso di soggiorno (comma 13), viene prevista la liquidazione, a favore del lavoratore, di un'indennità (comma 14) la cui misura è rapportata alle retribuzioni dovute ai sensi del contratto collettivo (ex art. 51 del decreto legislativo n. 81/2015). Quella prevista al comma 14 non deve ritenersi una "sanzione" quanto piuttosto un risarcimento del danno dovuto al lavoratore che, per responsabilità esclusiva e diretta del proprio datore di lavoro, si è visto revocare il nulla-osta (rapporto non necessariamente ancora instaurato) o il permesso di soggiorno stagionale, con l'immediata conseguenza del venir meno tanto del rapporto di lavoro che della legittimità di presenza sul territorio nazionale. La commisurazione dell'entità dell'indennità dovuta è determinata sulla base della durata che avrebbe avuto il rapporto se regolarmente portato a termine e, per il settore agricolo, corrispondente alla retribuzione delle giornate indicate nel modello UNILAV, ovvero, alle giornate lavorative di calendario.

Il lavoratore stagionale potrà rivolgersi direttamente all'autorità giudiziaria per il riconoscimento di tale indennità.

Si ringrazia per la consueta collaborazione.

Il Direttore Generale  
Tatiana Esposito