
Extracomunitari e lavoro « atipico »

Michele Tiraboschi

Sommario

1. Il lavoro degli extracomunitari tra autonomia e subordinazione e i limitati spazi per ipotesi di lavoro c.d. « atipico ». **2.** In particolare: l'assunzione di lavoratori extracomunitari per la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo. **3.** *Segue:* l'ingresso in Italia per lo svolgimento di collaborazioni coordinate e continuative e di collaborazioni occasionali.

1. Il lavoro degli extracomunitari tra autonomia e subordinazione e i limitati spazi per ipotesi di lavoro c.d. « atipico »

Il Testo Unico delle *Disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero* (d.lgs. n. 286/1998) e il relativo regolamento di attuazione (d.p.r. n. 394/1999) prevedono due ipotesi centrali — ed assorbenti — di autorizzazione al lavoro del cittadino extracomunitario. L'art. 22 del d.lgs. n. 268/1998 e l'art. 30 del d.p.r. n. 394/1999 disciplinano infatti l'ingresso per motivi di lavoro subordinato (a tempo indeterminato e a termine, a cui si aggiunge il caso del lavoro stagionale oggetto di una disciplina specifica ex art. 24 d.lgs. n. 286/1998 e art. 38 d.p.r. n. 394/1999), mentre l'art. 26 del d.lgs. n. 268/1998 e l'art. 39 del d.p.r. n. 394/1999 disciplinano l'ingresso per prestazioni di lavoro autonomo (cfr., rispettivamente, i saggi di Ludovico e Marando che precedono in questo stesso fascicolo, cui *adde*, per un quadro della normativa vigente e delle circolari interpretative il *Dossier Immigrazione* di DML on-line, a cura di Caruso, Lo Faro, 2000).

Accanto a queste due ipotesi che, nella contrapposizione tra autonomia a subordinazione — *tertium non datur* —, ben rappresentano la tradizionale configurazione binaria delle forme giuridiche di estrinsecazione del lavoro umano pare non esservi spazio alcuno per ipotesi intermedie o *sui generis*, e cioè, per utilizzare una espressione abusata quanto diffusa nella pratica, per le forme di lavoro atipiche, che pure rappresentano uno dei profili più caratteristici, non solo in Italia, della evoluzione del mercato del lavoro degli ultimi decenni. Invero, talune ipotesi particolari di ingresso per motivi di lavoro sono elencate all'art. 27 del d.lgs. n. 268/1998. Ma in questo caso la differenziazione è posta dal legislatore non in ragione dello schema negoziale adottato dalle parti — che è pur sempre di lavoro subordinato — quanto piuttosto in ragione delle caratteristiche peculiari delle prestazioni dedotte in contratto, che hanno reso necessaria l'introduzione di una normativa *ad hoc* nel regolamento di attuazione del Testo Unico. Solo per ricordare le ipotesi più rilevanti, si pensi ai traduttori e interpreti, ai lettori universitari di scambio o di madre lingua, ai professori universitari e ricercatori, ai dirigenti o al personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia, ai lavoratori marittimi, ballerini, artisti e musicisti, sportivi destinati a svolgere prestazioni di lavoro ai sensi della l. 23 marzo 1981, n. 91, ai giornalisti corrispondenti ufficialmente accreditati in Italia e dipendenti regolarmente retribuiti da organi di stampa quotidiani o periodici, ovvero da emittenti radiofoniche o televisive straniere, ecc. Nell'elenco di cui all'art. 27 d.lgs. n. 268/1998, in effetti, soltanto l'ipotesi di cui alla lett. f) potrebbe aprire qualche vago spiraglio per la sperimentazione di forme innovative di

**Extracomunitari
e lavoro « atipico »**
Michele Tiraboschi

inserimento di cittadini extracomunitari nel mercato del lavoro, laddove si pone espresso riferimento a « *persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgono periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato* ». Potrebbe essere in effetti questo il canale per riconoscere — in un quadro generale per la formazione professionale per gli immigrati decisamente disorganico, « caratterizzato da mancanza di progettazione, frammentazione dell'offerta, discontinuità temporali, incertezze finanziarie, (...), eccessiva burocrazia » (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, Appendice B al § 3.1) — quantomeno la possibilità di impiego di cittadini extracomunitari mediante contratti di apprendistato (in questa prospettiva, tra i primi, cfr. Massi, 1998). E in questo senso si è infatti espresso l'art. 40 del regolamento di attuazione del Testo Unico sull'immigrazione (d.p.r. 394/1999), laddove, una volta previsto che « *per gli stranieri di cui all'articolo 27, comma 1, lettera f), del testo unico, l'autorizzazione al lavoro è rilasciata esclusivamente per la durata del periodo di addestramento dichiarata dal datore di lavoro, che non può superare il biennio* », dispone espressamente che « *durante tale periodo di addestramento, il lavoratore interessato può svolgere le prestazioni di lavoro subordinato mediante un rapporto di tirocinio* ». Non sempre sarà tuttavia agevole contemperare i percorsi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l'apprendistato in considerazione della durata dell'addestramento per l'extracomunitario che, come visto, non può superare il biennio, quando la legislazione sull'apprendistato fissa la durata massima di detto contratto in quattro anni (cinque per l'artigianato).

L'appiglio all'art. 27 d.lgs. n. 268/1998, non assume invece alcun rilievo in relazione alla disciplina dei tirocini formativi e di orientamento, stante il disposto di cui all'art. 8 del d.m. 25 marzo 1998, n. 142, di attuazione dell'art. 18 l. 24 giugno 1997, n. 196, secondo cui le disposizioni in materia di *stage* « *sono estese (...) ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità da definire mediante decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'Interno, il Ministro della Pubblica Istruzione e della ricerca scientifica e tecnologica* ». Non è tuttavia ancora stato attuato il decreto di implementazione dell'art. 8 d.m. 25 marzo 1998, n. 142, per cui, nonostante da più parti venga segnalata l'importanza della integrazione tra apprendimento teorico ed esperienza pratica nei percorsi formativi degli extracomunitari (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, Appendice B al § 3.1), pare al momento possibile attivare convenzioni di *stages* di cui all'articolo 18, l.n. 196/1997 soltanto con riferimento a cittadini italiani e a cittadini di Paesi membri della Unione Europea (*contra*: Pizzoli, 2000, 43, ma con evidente confusione tra tirocinio formativo e di orientamento e contratto di apprendistato che, sebbene venga definito come « tirocinio » nel Codice Civile, a differenza dello *stage* è un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato: cfr. l'art. 40 d.p.r. 394/1999). La circolare 22 febbraio 2000 del Ministero del lavoro, con soluzione invero di dubbia praticabilità, dispone, in attesa del decreto ministeriale di attuazione dell'art. 8 d.m. 25 marzo 1998, n. 142, che sarà lo stesso Ministero del lavoro ad esprimersi in merito alle istanze di autorizzazione per tirocinio di cui all'art. 27, lett f), del Testo Unico.

È dunque evidente, alla luce di questa breve rassegna, che la legislazione di regolamentazione del lavoro dei cittadini extracomunitari pare sostanzialmente inadeguata rispetto alla più recente evoluzione di modi di lavorare e dei mercati del lavoro che da tempo sollecitano un definitivo superamento della schematica — quanto oramai sterile — contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. L'osservazione della più recente evoluzione dei mercati del lavoro mostra chiaramente che i rapporti di lavoro non solo sono « meno subordinati e più autonomi, come si rileva perfino nel lavoro dipendente, dove quanto meno cresce l'autonomia di esecuzione », ma anche « meno durevoli e meno uniformi, « giacché l'ambito dei contratti di lavoro si avvia a essere più circoscritto e più diversificato, perfino individualizzato ». Costante è inoltre la « crescita di forme e modalità di lavoro para-autonomo, o para-subordinato, che rendono meno rigida o meno nitida la distinzione convenzionale fra dipendenti e indipendenti » (così, per tutti, Accornero, 2000 e, con specifico riferimento al lavoro degli immigrati, Garofalo, McBritton, 2000, 500).

I limiti della legislazione italiana nella regolamentazione del lavoro degli extracomunitari non si fermano comunque qui. Infatti, anche a prescindere dalla attualità della contrapposizione binaria tra autonomia e subordinazione, rispetto alla quale non pare ancora oggi possibile registrare una unanimità di vedute in dottrina (cfr., per un riepilogo del dibattito, Biagi, Tiraboschi, 1999), nessun tentativo di armonizzazione è stato effettuato per rendere effettivamente fruibili talune tipologie contrattuali c.d. atipiche, da tempo riconosciute dalla

nostra legislazione e che, almeno in astratto risultano fruibili per l'impiego di forza lavoro extracomunitaria (1).

È questo in particolare il caso, che tratteremo nei paragrafi che seguono, della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e delle collaborazioni coordinate e continuative. (Per quanto attiene ai profili di criticità nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale cfr. invece il contributo di Ludovico che precede). Ma, a ben vedere, anche lo stesso ricorso a prestazioni di lavoro temporaneo con contratti a tempo determinato non appare sempre praticabile, pur se formalmente ammesso dalla legge, specie laddove le causali di utilizzo del lavoro a tempo determinato previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva — ed ora, con la nuova disciplina introdotta dall'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, le comprovate « ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo » — riguardino rapporti di durata particolarmente breve e/o non preventivabile con largo anticipo, stante la durata delle procedure di regolarizzazione del cittadino extracomunitario (su questi aspetti cfr. Rymkevitch, 2001). Peraltro, anche i rari tentativi della contrattazione collettiva di adattamento delle tipologie contrattuali esistenti, sono stati oggetto di una serrata critica da parte di un filone dottrinale, a nostro avviso eccessivamente formalista (Ichino, 2000, ha parlato al riguardo di giuristi « ortodossi »), che nel ricorso a tipologie contrattuali di lavoro temporaneo ha intravisto possibili degenerazioni in senso discriminatorio. Si pensi, in particolare, alla valorizzazione della possibilità concessa alla contrattazione collettiva di tipizzazione, *ex art.* 23 l. n. 56/1987, di nuove e ulteriori ipotesi di lavoro a tempo determinato, anche di tipo soggettivo, realizzata dai sottoscrittori della nota intesa « Milano lavoro », volta a consentire (anche) mediante forme di lavoro temporaneo, coniugate a percorsi formativi *ad hoc*, l'inserimento nel mercato del lavoro milanese di cittadini extracomunitari privi di occupazione (su questa vicenda cfr. gli interventi di Treu, Biagi e Scarpelli apparsi sul n. 2/2000 di questa *Rivista*, cui *adde* Caruso, 2000).

Non sorprende dunque che oggi, al di là della astratta possibilità di ricorso a un numero significativo di tipologie contrattuali « atipiche », in ragione di un parimenti astratto riconoscimento del principio di parità di trattamento (oltre al contributo di Ludovico in questo fascicolo cfr. Viscomi, 1998b e Lambertucci 1995), i canali di accesso al mercato del lavoro italiano siano sostanzialmente assorbiti dalle tradizionali tipologie di lavoro subordinato, con un marginale ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale (plausibilmente nel settore dei servizi alla persona e nelle collaborazioni domestiche) e a contratti a contenuto formativo. I dati forniti dal Ministero del lavoro e contenuti nel *Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia* (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, § 3.1.1. — *L'integrazione nel mercato del lavoro*), relativi alle tipologie di lavoro dipendente e riportati nella tabella che segue, sono a questo riguardo quanto mai indicativi. Al di là del giudizio di valore che si voglia dare all'intesa « Milano Lavoro », si pensi, in particolare, che proprio a Milano, e cioè nella città italiana che ha realizzato i maggiori sforzi per ampliare le tipologie di lavoro regolare utilizzabili per l'impiego di cittadini extracomunitari (cfr. Pedersini, 2001), si constata da qualche anno a questa parte il permanere di un bassissimo utilizzo dei contratti di lavoro atipici (apprendistato, cfl, lavoro stagionale), con percentuali che a stento raggiungono l'1,5 per cento del totale, mentre quasi completamente inutilizzato è lo strumento delle collaborazioni coordinate e continuative (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, Appendice A al § 3.1 — *Il lavoro sommerso degli immigrati non regolari: l'esito dell'ultima regolarizzazione a Milano*).

note

(1) A ciò si aggiunga, in termini più generali, che « l'esigenza di estrema flessibilità di mercati occupazionali, sempre più volatili e temporalmente instabili » male si attaglia alla procedura amministrativa di programmazione dei flussi di ingresso, « che appare oltremodo complessa » e, comunque, a « una struttura normativa che presenta indubbi elementi di rigidità ». (Così: Caruso, 2000). In questa prospettiva cfr. anche Viscomi, 1998a, 13 e Id., 2000, 394, che denuncia l'assenza nella attuale legislazione di politiche attive di inserimento degli extracomunitari.

**Extracomunitari
e lavoro « atipico »**
Michele Tiraboschi

Lavoratori non UE avviati per tipo di contratto — Distribuzione percentuale

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Permanente	59,6	62,6	57,5	52,4	51,1	36,5	38,2	37,8	35,9
A tempo determinato	23,3	19,8	27,9	32,2	34,3	54,2	43,9	46,8	48,7
A tempo parziale	10,3	13,2	10,4	11,0	9,8	3,8	12,1	10,9	11,3
Formazione lavoro	6,9	4,4	4,3	4,4	4,8	5,6	5,8	4,6	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Più difficile è invece il monitoraggio delle tipologie di lavoro autonomo, anche se lo stesso *Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia* (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, § 3.1.2. — *Immigrati e lavoro indipendente*) è chiaro nel segnalare che i persistenti vincoli « alla possibilità di ingresso e soggiorno per l'esercizio di lavoro autonomo » possono indirettamente « favorire l'immigrazione irregolare, il lavoro nero e a volte anche forme gravi di sfruttamento ». Nonostante parte della dottrina abbia individuato in questa tipologia contrattuale « uno degli sbocchi lavorativi più praticati dagli stranieri immigrati » (Garofalo, McBritton, 2000, 500), le ricerche empiriche disponibili registrano comunque percentuali alquanto marginali di ricorso a prestazioni di lavoro autonomo e comunque di gran lunga inferiori alla media nazionale (cfr., in particolare, i dati relativi alla provincia di Vicenza contenuti nel *Dossier Immigrazione 2000*, in <<http://www.cestim.org>>, che attestano il lavoro autonomo su percentuali di poco superiori al 5 per cento e quelli del *Dossier Statistico Immigrazione 2001 della Caritas*, in <<http://www.cestim.org>>, che per la città di Roma indicano una percentuale intorno al 10 per cento).

Alla luce di questo quadro legale qui sommariamente descritto non deve dunque neppure destare particolare sorpresa l'enorme difficoltà di individuare, nella normativa attualmente vigente, adeguate politiche attive di inserimento degli extracomunitari nel mercato del lavoro ordinario e istituzionale, se è vero che tra le tipologie tradizionali di lavoro autonomo e subordinato e il mercato del lavoro sommerso non esistono strumenti contrattuali intermedi in grado di canalizzare in modo significativo l'offerta di prestazioni di lavoro temporaneo o *sui generis* ai cittadini extracomunitari. Prova ne è la circostanza che il maggiore contributo alla crescita della occupazione regolare degli immigrati è venuto dalle numerose regolarizzazioni, che si sono via via rapidamente succedute nel corso del tempo, dato che « gli ingressi regolari per motivi di lavoro sono stati relativamente pochi ed in gran parte con contratti stagionali » (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, § 3.1.1. e anche Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 1999).

Del resto, una volta rilevato che « la natura dell'occupazione irregolare degli immigrati è diventata sempre più simile a quella degli italiani, poiché sono aumentati quelli che lavorano « in nero » pur potendo avere un'occupazione regolare, in quanto titolari di un permesso di soggiorno per lavoro » (Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, 2000, § 3.1.1), non si può che ribaltare l'opinione espressa da quanti hanno individuato nell'utilizzo di prestazioni di lavoro atipiche e temporaneo per l'inserimento nel mercato del lavoro di extracomunitari uno strumento di discriminazione indiretta. È vero semmai il contrario, visto che sono proprio i vincoli (normativi e fattuali) alla utilizzazione di dette tipologie contrattuali a tradursi in fattori di reale discriminazione dei cittadini extracomunitari che risultano indubbiamente svantaggiati rispetto ai lavoratori italiani (e comunitari) nell'accesso a occasioni di lavoro regolare (per i rapporti tra discriminazioni nel mercato del lavoro e lavoro degli extracomunitari cfr., in generale, Zanfrini, 2000, 163-186, nonché, per alcuni importanti sollecitazioni provenienti dalla esperienza del patto « Milano Lavoro », Ichino, 2000), e questo a maggior ragione se è vero che la « stipulazione di contratti formativi, di apprendistato o di ingresso variamente denominati » avviene il più delle volte mediante canali informali e reti amicali di vario genere (Lo Faro, 2000, 20).

Si deve peraltro rilevare, a conclusione di queste note introduttive, che del tutto strumentale sarebbe una linea argomentativa volta a giustificare la diffidenza del legislatore italiano verso ipotesi di lavoro « atipico » in chiave preventiva rispetto a pratiche *praeter* o *contra legem*, volte a favorire gli ingressi in Italia mediante l'attivazione di rapporti di lavoro fittizi. Premesso che il lavoro « atipico », per quanto precario o temporaneo, non è un lavoro

fittizio, in questa prospettiva il legislatore avrebbe allora dovuto escludere in radice anche la stessa possibilità di attivare contratti di lavoro a tempo determinato, quando invece si fa oggi sempre più strada (e non solo in Italia) l'idea di gestire i flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari mediante contratti di lavoro a tempo determinato (su tale idea, oggetto di una proposta politica del nuovo Governo che ha aperto un notevole dibattito, cfr. recentemente i rilievi di Boeri, 2001, che tengono conto delle principali politiche di immigrazione temporanea adottata nei diversi ordinamenti).

Il dubbio è che il rinvio operato del legislatore italiano a tipologie di lavoro rigide e tradizionali non sia altro che il riflesso di un più generale « calcolo di convenienze relative », recentemente segnalato da chi ci ricorda che l'alto tasso di immigrazione irregolare e clandestina, a cui non poco contribuisce l'impossibilità di ricorrere a tipologie di lavoro « atipiche », finisce « per alimentare il lavoro sommerso, e ciò, mentre garantisce una flessibilità di fatto dei mercati settoriali e locali del lavoro, salvaguarda pure il sistema di welfare » (così Caruso, 2000, 6 e già, diffusamente, Ambrosiani, 1999). Ma anche se così non fosse, pare ben difficile non riconoscere nella disciplina attualmente vigente — in modo poi non troppo difforme dal passato (cfr. Ghezzi, 1982 e ora Garofalo, McBritton, 2000, 484) — una filosofia complessiva più attenta ai profili di sicurezza e di ordine pubblico che non alle reali logiche di funzionamento del mercato del lavoro (italiano), quando oramai anche a livello comunitario — nell'ambito di una più generale evoluzione delle politiche europee dell'immigrazione scaturita dalla entrata in vigore del Trattato di Amsterdam (cfr. l'articolo di Rimkevitch che precede) — si è preso formalmente atto della « *necessità di un insieme coerente di politiche che promuovano l'integrazione sociale (...) dei gruppi e delle singole persone sfavorite o a rischio, al fine di evitare l'emarginazione, la diffusione del fenomeno dei « lavoratori poveri » e l'esclusione* » (cfr. la *guide line* n. 8 contenuta nella « Decisione del Consiglio del 19 gennaio 2001, relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2001 »). In tale prospettiva gli Stati membri sono invitati ad attuare « *adeguate disposizioni per soddisfare le esigenze (...) delle minoranze etniche e dei lavoratori migranti in relazione al loro inserimento nel mercato del lavoro e fiss(are) obiettivi nazionali in tal senso, tenendo conto della situazione nazionale* » (ivi).

2. In particolare: l'assunzione di lavoratori extracomunitari per la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

Nello studio dei rapporti — a dir poco problematici — tra extracomunitari e lavoro « atipico » una prima ipotesi di rilievo è rappresentata dalla possibilità dei cittadini extracomunitari di essere assunti e regolarizzati con « contratti per prestazioni di lavoro temporaneo » di cui all'art. 3, l. 24 giugno 1997, n. 196.

Dall'esame congiunto della normativa sugli extracomunitari di cui al Testo Unico immigrazione e della disciplina sul lavoro temporaneo non si rileva alcun espresso divieto. Sembra dunque evincersi la piena legittimità di ipotesi di contratto di lavoro temporaneo, sia a tempo determinato (art. 3, comma 1, lett. a)) sia a tempo indeterminato (art. 3, comma 1, lett. b)).

Al di là del problema teorico circa la possibilità di classificare la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo all'interno dei contratti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ., eventualmente alla stregua di una forma contrattuale di lavoro dipendente c.d. speciale (per l'impostazione del problema sia consentito rinviare a Tiraboschi, 1999), nessuno nega che il lavoro intermittente tramite agenzia rappresenti una ipotesi di lavoro subordinato. Di conseguenza, l'identificazione del contratto per prestazione di lavoro temporaneo come rapporto di lavoro subordinato, quale che sia poi la classificazione di volta in volta prospettata, consente di collocare l'autorizzazione per lo svolgimento di prestazioni di lavoro temporaneo all'interno dell'autorizzazione al lavoro di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 286/1998 secondo cui il datore di lavoro italiano, o straniero regolarmente soggiornante in Italia, che intende instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con un cittadino extracomunitario residente all'estero, deve presentare all'ufficio periferico del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale competente per il luogo in cui l'attività lavorativa dovrà svolgersi (così ha precisato l'art. 30, comma 1, d.p.r. n. 394/1999) apposita richiesta di autorizzazione al lavoro, la quale potrà essere nominativa oppure, nel caso non si conosca il lavoratore straniero, effettuata mediante le apposite liste di disponibilità, istituite nell'ambito di intese o accordi bilaterali di cui all'art. 21, comma 5, del d.lgs. n. 286/1998.

**Extracomunitari
e lavoro « atipico »**
Michele Tiraboschi

Naturalmente, il discorso è diverso nel caso in cui l'agenzia di lavoro temporaneo intenda avvalersi delle prestazioni di un cittadino extracomunitario regolarmente presente nel territorio italiano, quale che sia la causale per il soggiorno in Italia (lavoro autonomo, formazione, ricongiungimento familiare, ecc). A questo proposito occorre infatti ricordare che è sempre possibile convertire il permesso di soggiorno per motivi non di lavoro subordinato in un permesso di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a termine. Si noti, infatti, che la possibilità di conversione del permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio o formazione in un permesso per motivi di lavoro è esplicitamente prevista dall'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 286/1998 e che a norma dell'art. 14, comma 1 del d.p.r. n. 394/1999 il permesso per lavoro autonomo e per ricongiungimento familiare consente l'esercizio di lavoro subordinato previa iscrizione nelle liste di collocamento. Il permesso per motivi di turismo può invece essere convertito soltanto in un permesso per lavoro autonomo, nel rispetto delle quote annuali (circ. n. 300 del 16 marzo del Ministero degli interni)

È chiaro dunque che il problema della compatibilità del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo con lo status di cittadino extracomunitario si pone esclusivamente con riferimento ai lavoratori extracomunitari che non siano già regolarmente presenti nel territorio dello Stato italiano (per i problemi relativi allo spostamento degli extracomunitari nell'ambito del territorio della Unione Europa cfr. l'articolo di Rymkevitch in questo fascicolo).

Affermata infatti la piena legittimità — sul piano astratto — dell'assunzione di lavoratori extracomunitari con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, anche nei confronti di quei soggetti non residenti in Italia, si deve peraltro rilevare l'esistenza a livello concreto di taluni profili di criticità, con particolare riferimento ai lavoratori assunti a tempo determinato, che rendono di fatto problematico il ricorso a tale ipotesi di lavoro atipico. Tali soggetti infatti, una volta scaduto il termine della singola « missione » per la quale sono stati assunti dovranno con ogni probabilità lasciare l'Italia, in considerazione del fatto che il permesso di soggiorno per motivo di lavoro a tempo determinato è solitamente rilasciato per il tempo equivalente alla durata del rapporto lavorativo. L'art. 9, comma 4, del regolamento di attuazione di cui al d.p.r. n. 394/1999 prevede, infatti, che il rilascio è condizionato alla « esibizione della documentazione o di altri elementi occorrenti per comprovare l'esigenza del soggiorno, per il tempo richiesto ».

La possibilità dunque di utilizzare tali soggetti per altre missioni verrebbe alquanto pregiudicata e, in ogni caso, non poche sarebbero le procedure burocratiche da seguire, tali da rischiare di paralizzare l'utilizzo di detto strumento, almeno con riferimento a missioni di breve/brevissima durata (nell'ordine inferiore al mese).

La piena operatività dell'istituto appare dunque garantita soltanto nella ipotesi in cui l'assunzione del lavoratore avvenga mediante contratto per prestazioni di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, dal momento che in tal caso, per i periodi di non effettiva occupazione lavorativa, viene comunque garantita allo straniero la permanenza in Italia. Per le assunzioni con contratto a termine la compatibilità dell'istituto si presenta invece alquanto problematica, a meno che non si introducano taluni particolari accorgimenti al fine di garantire la permanenza del lavoratore anche dopo il termine della missione.

Uno di questi potrebbe essere quello di procedere a una serie di rinnovi del permesso di soggiorno. A tal proposito l'art. 5, comma 4, d.lgs. n. 286/1998 prevede che il rinnovo deve essere richiesto dallo straniero al questore della provincia in cui si trova almeno 30 giorni prima della scadenza ed è sottoposto alla verifica delle condizioni previste dallo stesso d.lgs. n. 286/1998. Il permesso di soggiorno è rinnovato per una durata non superiore al doppio di quella stabilita con il rilascio iniziale. Si deve rilevare, in proposito, che una circolare del Ministero del lavoro (circ. n. 67/2000) ha precisato che « la fase di attesa del rinnovo del permesso di soggiorno non incide sulla regolare prosecuzione del rapporto di lavoro in corso con lo straniero, considerati i tempi lunghi di evasione delle pratiche di rinnovo di che trattasi, in alcune questure ».

Altra soluzione potrebbe consistere nel prevedere, da parte della agenzia di lavoro temporaneo, la partecipazione del lavoratore temporaneo a corsi di formazione professionale nei periodi di non lavoro, magari indicando, quale fonte prioritaria di finanziamento, il fondo nazionale per le politiche migratorie di cui all'art. 45, d.lgs. n. 286/1998 e all'art. 58 del d.p.r. n. 394/1999.

Più specificatamente, il cittadino straniero potrebbe entrare in Italia per motivi di formazione, possibilità espressamente prevista dall'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 286/1998 e svolgere nel periodo di durata del relativo permesso di soggiorno prestazioni di lavoro temporaneo. L'art. 14, comma 4, del d.p.r. n. 394/1999 prevede infatti che « il permesso di soggiorno per

motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, l'esercizio di attività lavorative subordinate » sia pure « per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1040 ore ».

**Extracomunitari
e lavoro « atipico »**
Michele Tiraboschi

3. *Segue: l'ingresso in Italia per lo svolgimento di collaborazioni coordinate e continuative e di collaborazioni occasionali*

In relazione all'ingresso del cittadino extracomunitario in Italia per lo svolgimento di collaborazioni coordinate e continuative (c.d. lavoro parasubordinato) ed occasionali, occorre premettere che non esiste alcuna norma specifica. Sembra quindi logico ritenere che tali lavoratori debbano rientrare nella categoria dell'autorizzazione al lavoro per prestazioni di lavoro autonomo. Tale considerazione — oggi pacifica, sebbene talune rappresentanze diplomatiche all'estero tendano erroneamente ad assimilare il lavoro parasubordinato al lavoro subordinato vero e proprio, dando così luogo alle procedure di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 286/1998 — potrebbe tuttavia essere radicalmente messa in discussione laddove venisse approvata una normativa di tipizzazione del lavoro coordinato e continuativo alla stregua di un *tertium genus* tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, secondo il noto modello delineato nel D.D.L. « Smuraglia » (cfr. Biagi, Tiraboschi, 1999). Senza l'introduzione di appositi accorgimenti normativi per il coordinamento con la disciplina del lavoro dell'extracomunitario, una tale regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative verrebbe di colpo a precludere l'ingresso in Italia per lo svolgimento di prestazioni di lavoro parasubordinato.

Posta questa premessa, si deve ricordare che per consentire l'ingresso dei lavoratori autonomi non si richiede una vera propria autorizzazione ma soltanto una verifica dei requisiti economici (alloggio e minimo reddito) e (eventualmente) professionali richiesti dalla legge. Più specificamente l'art. 39, comma 1, del d.p.r. n. 394/1999 prevede che « chi intende svolgere in Italia attività per le quali è richiesto il possesso di un'autorizzazione o licenza o l'iscrizione in apposito registro o albo, (...) è tenuto a richiedere alla competente autorità amministrativa, anche tramite il proprio procuratore, la dichiarazione che non sussistono i motivi al rilascio del titolo abilitativo o autorizzatorio, comunque denominato, osservati i criteri e le procedure previsti per il rilascio stesso ».

Per le restanti attività, non richiedenti cioè titoli, lo straniero è tenuto comunque « ad acquisire presso la Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura competente per il luogo in cui l'attività lavorativa autonoma deve essere svolta, o presso il competente Ordine professionale, l'attestazione dei parametri di riferimento riguardanti la disponibilità delle risorse finanziarie occorrenti per l'esercizio dell'attività » (art. 39, comma 2, d.p.r. n. 394/1999). Nei casi di prestazioni per le quali non sia competente la Camera di Commercio, può essere sufficiente una dichiarazione di non competenza da parte della stessa Camera di Commercio.

Ottenuta la dichiarazione in questione, se lo straniero è già in Italia con un regolare permesso di soggiorno, potrà immediatamente « chiedere alla questura competente per il luogo in cui si intende esercitare lavoro autonomo la conversione del permesso di soggiorno ». A tal fine dovrà però produrre l'attestazione della Direzione provinciale del lavoro che la richiesta rientra nell'ambito delle quote di ingresso (vedi art. 39, comma 7, d.p.r. n. 394/1999). Diversamente, se lo straniero si trova fuori dall'Italia (o senza permesso di soggiorno), dovrà prima chiedere (tramite anche un suo procuratore) il nulla osta provvisorio alla questura territorialmente competente. Tale nulla osta verrà posto in calce alla dichiarazione, previa verifica che non sussistano motivi ostativi all'ingresso e al soggiorno nel territorio dello Stato per motivi di lavoro autonomo. Lo straniero dovrà poi presentare la dichiarazione provvista di nulla osta, alla rappresentanza diplomatica o consolare competente al fine di ottenere il visto di ingresso per lavoro autonomo. Infine, una volta giunto in Italia, entro 8 giorni lavorativi dovrà chiedere al questore della provincia in cui si trova il permesso di soggiorno per l'attività lavorativa prevista dal visto di ingresso.

Al di là delle prospettive *de iure condendo* ricordate all'inizio del paragrafo, persistono tuttavia ancora oggi talune incertezze circa l'utilizzo di forza-lavoro extracomunitaria mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa: alcuni autori hanno infatti espresso rilevanti perplessità circa l'adozione della procedura per l'ingresso dei lavoratori autonomi nei confronti dei lavoratori parasubordinati, sottolineando in particolare la necessità di un'autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle relative Direzioni provinciali (in questo senso cfr. Pizzoli, 2000, 43). Il carattere del rapporto di lavoro

**Extracomunitari
e lavoro « atipico »**
Michele Tiraboschi

parasubordinato strettamente legato alla presenza di un committente potrebbe infatti, almeno secondo tale indirizzo interpretativo, comportare ai fini dell'ingresso in Italia una richiesta di autorizzazione dello stesso committente all'ufficio periferico del Ministero del lavoro competente per territorio, sulla falsariga di quanto previsto per i lavoratori subordinati dall'art. 22, d.lgs 286/1998. Accolta questa tesi le difficoltà interpretative — e conseguentemente applicative — della legge sarebbero tuttavia destinate ad aumentare (invece che diminuire), posto che il parasubordinato è, a tutti gli effetti, un lavoratore autonomo. Quale procedura si dovrebbe allora adottare? Quella di cui all'art. 22 o quella di cui all'art. 26 d.lgs. n. 286/1998? Invero tale impostazione non ha alcun appiglio normativo diretto né indiretto, a meno che non si intenda utilizzare a questo proposito, *per relationem*, la disciplina previdenziale che oggi assimila il parasubordinato al lavoratore subordinato a fini contributivi.

Decisamente più problematica appare invece la questione della validità di un contratto di collaborazione occasionale per il rilascio di una autorizzazione all'ingresso nel nostro Paese. A questo proposito, si deve in primo luogo rilevare come, sia con riferimento al lavoro autonomo sia al lavoro subordinato, il legislatore ha posto come condizione per l'ingresso per motivi di lavoro il rispetto di determinati parametri di reddito. Per esempio, con riferimento al contratto di lavoro domestico il rilascio della autorizzazione è subordinato alla valutazione della adeguatezza del reddito del lavoratore, secondo una serie di parametri stabiliti dal Ministero del lavoro (£ 850.000 mensili oltre all'alloggio: circolare n. 55/2000 e relativa tabella allegata). Detto reddito potrà risultare anche dal cumulo dei redditi dei parenti di primo grado non conviventi o in mancanza, di altri soggetti tenuti legalmente all'assistenza, sulla base di una autocertificazione dei medesimi. Sempre nel caso del lavoro domestico, l'autorizzazione potrà essere rilasciata anche per la instaurazione di una pluralità di rapporti con diversi datori di lavoro che complessivamente assicurino un'occupazione che garantisca la sufficienza del reddito (£ 850.000 mensili oltre all'alloggio).

Con riferimento a detta tipologia contrattuale, si dovrebbe pertanto concludere che per l'ingresso nel territorio italiano la causale della collaborazione occasionale possa essere utilizzata, in linea di principio, solo allorché il reddito del lavoratore (derivante da uno o più contratti di collaborazione occasionale con diversi committenti) sia complessivamente in linea con i parametri indicati dal legislatore in ipotesi analoghe (ingresso per lavoro domestico e ingresso per lavoro autonomo). Tuttavia un elemento fortemente limitativo al ricorso alle collaborazioni occasionali, che pare precludere in radice un utilizzo di detta tipologia contrattuale, almeno con riferimento a lavoratori extracomunitari non presenti nel territorio dello Stato, è contenuto nella lettera di cui all'art. 26 d.lgs. n. 268/1998, che, seppure incidentalmente e probabilmente senza consapevole riferimento ai rapporti di collaborazione su base meramente occasionale, consente l'ingresso per lavoro autonomo solo allorché la prestazione dedotta in contratto abbia carattere non occasionale.

Bibliografia

- Accorsero** (2000), *Spunti per una agenda sui cambiamenti del lavoro*, in *DML*, n. 2 <<http://www.lex.unict.it/dml-online>>.
- Ambrosini** (1999), *Utili invasori*, Angeli, Milano.
- Biagi, Tiraboschi** (1999), *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, n. 4.
- Boeri** (2001), *Immigrati « a tempo »*, in *Il Sole 24 Ore*, 17 aprile 2001.
- Caruso** (2000), *Le politiche di immigrazione in Italia e in Europa: più Stato e meno Mercato?*, in *DML on-line*, Dossier n. 5 — Dottrina, <<http://www.lex.unict.it/dml-online>>.
- Caruso, Lo Faro** (2000), *Il lavoro degli immigrati*, in *DML on-line*, Dossier n. 5, <<http://www.lex.unict.it/dml-online>>.
- Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati (2000), *Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Roma, 30 gennaio 2001, in <<http://www.affarisociali.it/>> e anche in <<http://www.cestim.org/>>.
- Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati (1999), *Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Roma, 30 novembre 1999, in <<http://www.affarisociali.it/>> e anche in <<http://www.cestim.org/>>.
- Garofalo, McBritton** (2000), *Immigrazione e lavoro: note al T.U. 25 luglio 1998, n. 286*, in *RGL*, 483 ss.
- Ghezzi** (1982), *Il lavoratore extracomunitario in Italia: problemi giuridici e sindacali*, in *PD*, 195 ss.
- Ichino** (2000), *Voce agli esclusi*, in *Il Sole 24 Ore*, Mercoledì 2 febbraio 2000.
- Lambertucci** (1995), *I lavoratori extracomunitari immi-*

grati: la disciplina del rapporto di lavoro e la garanzia dei diritti, in *ADL*, n. 2, 113 ss.

Lo Faro (2000 ma 1997), *Immigrazione, lavoro, cittadinanza: appunti per una ricerca*, in *DML on-line*, Dossier n. 5 — Dottrina, <<http://www.lex.unict.it/dml-online>>.

Pizzoli (2000), *La disciplina del rapporto di lavoro degli stranieri*, in *GL*, 41 ss.

Massi (1998), *Cittadini extracomunitari e disciplina del lavoro*, in *DPL*, 835 e ss.

Pedersini (2001), *Milan employment pact assessed — one year on*, in <<http://www.eurofound.ie/2001/03/features/it0103278f.html>>

Rymkevitch (2001), *Contratto a termine e assunzione di extracomunitari*, in Biagi M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a tempo determinato. Commentario al d.lgs. 368/2001*, Giuffrè, Milano.

Tiraboschi (1999), *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Giappichelli, Torino.

Viscomi (2000), *Profili giuridici del lavoro sommerso*, in *DML*, 379 ss.

Viscomi (1998a), *Prime riflessioni sulla riforma della disciplina del lavoro immigrato extracomunitario*, in *LI*, n. 8, 13 ss.

Viscomi (1998b), *La legge italiana del 1998 sul lavoro immigrato extracomunitario*, in Cappelletti F.A., Gaeta L. (a cura di), *Diritto del lavoro e alterità. Figure della diversità e modelli culturali*, ESI, Napoli, 283 ss.

Zanfrini (2000), *La discriminazione nel mercato del lavoro*, in Fondazione Cariplo I.S.MU., *Quinto rapporto sulle migrazioni 1999*, Angeli, Milano, 163 ss.

Extracomunitari e lavoro « atipico »
Michele Tiraboschi

Bibliografia