

Guido Savio

Il permesso unico per lavoro e il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo: differenze strutturali e conseguenze sul piano dell'accesso ai diritti

La direttiva 2011/98/UE sul permesso unico

La direttiva 2011/98/UE del 31.12.2011 **riguarda**:

1. una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare in uno Stato membro;
2. un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

L'**ambito di applicazione** della direttiva è il seguente:

1. cittadini di paesi terzi che chiedono di soggiornare in uno Stato membro a fini lavorativi, (quindi prima di entrare nello Stato membro);
2. cittadini di paesi terzi che sono già ammessi in uno Stato membro a fini diversi da quelli lavorativi, ai quali però è consentito lavorare (titolare di pds diverso da lavoro che consente l'esercizio del lavoro, come il permesso per motivi familiari)
3. cittadini di paesi terzi che sono ammessi in uno Stato membro a fini lavorativi (titolare di permesso di soggiorno per lavoro)

La direttiva **non si applica** ai seguenti cittadini di paesi terzi:

1. familiari di cittadini dell'UE che hanno esercitato o esercitano il diritto di libera circolazione;
2. che godono di diritti di libera circolazione, insieme ai loro familiari, equivalenti a quelli dei cittadini dell'Unione sulla base di specifici accordi tra l'Unione e gli Stati membri o stati terzi;
3. lavoratori in distacco;
4. lavoratori trasferiti all'interno di una società;
5. lavoratori stagionali o alla pari;
6. titolari di protezione temporanea, o in attesa di decisione sullo status;
7. beneficiari di protezione internazionale;
8. beneficiari di protezione in base al diritto nazionale (o in attesa) es. umanitario;
9. soggiornanti di lungo periodo;
10. espulsi con sospensione;
11. lavoratori autonomi, marittimi e frontalieri (che lavorano sulla base di un visto).

È **facoltà** degli Stati membri non applicare la direttiva a chi è autorizzato al soggiorno per non più di sei mesi, e al titolare di permesso per motivi di studio.

La procedura

La domanda di rilascio, rinnovo, modifica del **permesso unico** è presentata tramite una **procedura unica** o dal datore di lavoro o dal cittadino di paese terzo, tale procedura non pregiudica il rilascio di visto di primo ingresso, ove richiesto (in Italia sempre).

La decisione è un **atto amministrativo unico** contenente il permesso di soggiorno e il permesso di lavoro.

L'autorità competente al rilascio del permesso unico è designata da ogni Stato membro (da noi la questura) che deve **decidere entro quattro mesi dalla data di presentazione della domanda**, la decisione è **notificata per iscritto**. In caso di informazioni o documenti

incompleti l'autorità competente notifica per iscritto l'**avviso d'incompletezza** e fissa un **termine** ragionevole per l'integrazione, decorso inutilmente il quale la domanda può essere respinta. Il rigetto è scritto e motivato e contiene l'indicazione delle modalità d'impugnazione secondo il diritto nazionale.

Una domanda può ritenersi **inammissibile per ragioni legate ai volumi d'ingresso per lavoro** (flussi) e non necessita di essere trattata.

Il **permesso unico** è rilasciato su modello uniforme con le indicazioni relative al fatto che è un **permesso di lavoro**.

Se il permesso è rilasciato per fini diversi dall'attività lavorativa deve indicare eventuali informazioni relative al lavoro.

Vige un **obbligo di informazione** al datore di lavoro e al lavoratore circa i documenti necessari per presentare una domanda completa.

Diritti derivanti dal permesso unico

1. entrare e soggiornare nel territorio dello Stato membro, sempre che siano soddisfatti i requisiti previsti dal diritto nazionale,
2. accedere liberamente a tutto il territorio dello Stato che ha rilasciato il permesso,
3. svolgere la specifica attività lavorativa autorizzata dal permesso,
4. essere informato dei diritti conferiti dal permesso.

Diritto alla parità di trattamento

I lavoratori di cui all'art. 3, § 1, lettere b) e c) - cioè i cittadini di Paesi terzi che sono ammessi in uno Stato membro a fini diversi dall'attività lavorativa ai quali è consentito lavorare e quelli che sono ammessi in uno Stato membro a fini lavorativi - **beneficiano dello stesso trattamento riservato ai cittadini** dello Stato membro in cui soggiornano, relativamente a:

1. le condizioni di lavoro (retribuzione, licenziamento, salute, sicurezza sul luogo di lavoro);
2. la libertà di associazione, adesione e partecipazione a organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro, professionale e di categoria;
3. istruzione e formazione professionale;
4. riconoscimento di diplomi, certificati e altre qualifiche professionali, secondo le procedure nazionali applicabili;
5. sicurezza sociale;
6. agevolazioni fiscali, a condizione che il lavoratore abbia domicilio fiscale nello Stato membro;
7. accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico e all'erogazione degli stessi, incluse le procedure per l'ottenimento di un alloggio, conformemente al diritto nazionale;
8. i servizi di consulenza forniti dai centri per l'impiego.

Il diritto alla parità di trattamento può essere limitato in alcuni casi indicati dalla direttiva e fa sempre salvo il diritto dello Stato membro di revocare o rifiutare il rinnovo del permesso di soggiorno.

La trasposizione della direttiva 2011/98/UE nel diritto interno: il D.Lgs. 4.3.2014, n. 40

La normativa nazionale di recepimento – entrata in vigore il 6.4.2014 - ha introdotto le seguenti modifiche nel D.Lgs. 286/98:

1. all'art. 4 bis "**Accordo di integrazione**" è aggiunto il comma 1 bis che prescrive che *"nell'ambito delle attività preordinate alla realizzazione del processo di integrazione sono fornite le informazioni sui diritti conferiti allo straniero con il permesso di soggiorno unico"*.
2. all'art. 5 (**permesso di soggiorno**) sono introdotti i seguenti commi:
 - 2.1 comma 8.1 *"nel permesso di soggiorno che autorizza l'esercizio di attività lavorativa secondo le norme del presente T.U. è inserita la dicitura "**perm. unico lavoro**";"*
 - 2.2 comma 8.2 contenente l'elenco dei **casi cui non si applica la dicitura "**perm. unico lavoro**"** e che sono:
 - a) soggiornanti di lungo periodo (art. 9, T.U.) e soggiornanti di lungo periodo titolari di carta blu (art. 9 ter, T.U.);
 - b) i lavoratori stagionali (art. 24, T.U.);
 - c) i lavoratori autonomi (art. 26, T.U.);
 - d) gli ingressi per lavoro in casi particolari (art. 27, T.U.) limitatamente ai dirigenti, lavoratori in distacco, marittimi, lavoratori dipendenti da datori che stanno all'estero trasferiti temporaneamente in Italia, ricercatori, lavoratori occasionali o alla pari,
 - e) soggiornanti a titolo di protezione temporanea o per motivi umanitari o in attesa di tali titoli,
 - f) titolari di protezione internazionale o in attesa;
 - g) soggiornanti per studio o formazione.
3. All'art. 5, co. 9, T.U. il termine per il rilascio, il rinnovo o la conversione del permesso di soggiorno è portato da venti a sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda. Analogamente è portato da venti a sessanta giorni il termine previsto dall'art. 5, co. 9 bis, T.U. che disciplina la legittimità del soggiorno e dello svolgimento dell'attività lavorativa in attesa del rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno nel caso in cui questo non avvenga nel termine, appunto, prima di 20 ore di 60 gg.
4. All'art. 22, co. 5, T.U. (lavoro subordinato a tempo indeterminato) il termine concesso allo Sportello unico per il rilascio del nulla osta al lavoro è portato da 40 a 60 gg. Dopo il comma 5 è inserito il seguente: *"Le istanze di nulla osta sono esaminate nei limiti numerici stabiliti con il decreto di cui all'art.3, co. 4, T.U. (decreto flussi) le istanze eccedenti tali limiti possono essere esaminate nell'ambito delle quote che si rendono successivamente disponibili tra quelle stabilite con il medesimo decreto"*.
5. Sono abrogate le disposizioni di cui all'art. 13, co. 2 bis e all'art. 36 bis D.P.R. 394/99 (regolamento di attuazione T.U.) che sono relative:
 - 13, co. 2 bis: *" Rinnovo del permesso di soggiorno. Il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro è subordinato alla sussistenza di un contratto di soggiorno per lavoro, nonché alla consegna di autocertificazione del datore di lavoro attestante la sussistenza di un alloggio del lavoratore ..."*

Art. 36 bis: "Variazioni del rapporto di lavoro". Per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro ... deve essere sottoscritto un nuovo contratto di soggiorno per lavoro, anche ai fini del rinnovo del permesso di soggiorno... Il datore di lavoro deve comunicare allo Sportello unico, entro 5 gg. dall'evento, la data di inizio e la data di cessazione del rapporto di lavoro ... nonché il trasferimento di sede del lavoratore, con la relativa decorrenza".

Con **circolare 4.4.2014, n. 2460** il Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione del Ministero dell'interno ha emanato le opportune direttive alle amministrazioni competenti, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 40/2014, segnalando che:

- la direttiva persegue l'obiettivo della semplificazione procedurale prevedendo il rilascio, sussistendone i presupposti, di un'unica autorizzazione per il soggiorno e per lo svolgimento di lavoro subordinato;
- sotto il profilo procedurale l'ordinamento italiano è in linea con la normativa europea perché già con la legge 189/2002 (Bossi-Fini) è stato istituito lo Sportello unico per l'immigrazione responsabile dell'intero procedimento di assunzione di cittadini stranieri, su richiesta del datore di lavoro, nell'ambito delle quote;
- quanto alle informazioni da fornire nell'ambito del processo di integrazione in merito ai diritti che derivano dal permesso unico, si precisa che l'attività in questione è da intendersi collegata alla "Sessione di formazione civica e di informazione" prevista all'art. 3, D.P.R. 279/2011, (Regolamento di disciplina dell'accordo di integrazione);
- l'inserimento della dizione "perm. unico lavoro" va fatta per tutti i permessi di soggiorno che consentono l'esercizio di lavoro subordinato;
- il prolungamento da 40 a 60 gg. per il rilascio del nullaosta all'ingresso per lavoro non stagionale è coerente con l'art. 5 della Direttiva che prevede il termine massimo di 4 mesi, decorrenti dalla data di presentazione della domanda, per la decisione sulla richiesta di permesso unico, con esclusione dei tempi necessari per il rilascio del visto.
- Il nuovo comma 5.1 dell'art. 22, chiarisce che le istanze di nullaosta sono esaminate entro i limiti numerici previsti dal decreto flussi per lavoro subordinato non stagionale, mentre le domande eccedenti i limiti numerici delle quote potranno essere trattate nel caso in cui risultassero quote residue non utilizzate. La trattazione di queste ultime inizierà dal momento in cui la direzione territoriale del lavoro comunicherà telematicamente la disponibilità della quota. Il sistema informatico del ministero dell'interno sarà adeguato in modo da consentire al datore di lavoro di conoscere in tempo reale la posizione della propria richiesta rispetto alle quote assegnate alla provincia di riferimento.

La trasposizione nel diritto interno delle disposizioni della direttiva è sufficiente e completa?

1)Viene elevato da 20 a 60 gg. il termine massimo indicato per il rilascio di tutti i permessi di soggiorno e viene elevato da 40 a 60 gg. il termine per il rilascio del nullaosta di assunzione al lavoro da parte dello sportello unico ;paradossalmente, queste due modifiche "peggiorative" sono conseguenza dell'art. 5 della Direttiva che impone la fissazione di un termine massimo per la conclusione del procedimento, termine che deve essere inferiore a 4 mesi, prorogabile solo in presenza di circostanze eccezionali.

E' comunque quello nuovo un termine che è inferiore a quello che oggi viene attuato in concreto, nonostante l'indicazione fino ad ora di termini più brevi.

Ora, al fine di non pregiudicare l'effetto utile della direttiva, che è quello di favorire rapidità e semplificazione dei procedimenti, nelle norme di recepimento si sarebbero dovute indicare conseguenze precise in caso di violazione dei termini: il decreto nulla dice al riguardo. Comunque vige sempre la norma di salvaguardia per l'inizio e la continuazione del lavoro di cui all'art. 5, co, 9 bis, T.U.

2) Nonostante la "procedura unica e la decisione unica" imposta dalla direttiva, permane il contratto di soggiorno come atto separato da quello di rilascio del permesso di soggiorno. Sembra restare confermato che - in occasione del primo ingresso - il lavoratore stipulerà il contratto di soggiorno di cui all'art. 5 bis, T.U. e contestualmente invierà la richiesta di permesso di soggiorno che dunque, in contrasto con la direttiva, continuerà ad essere rilasciato con atto separato e successivo. Va ricordato che attualmente il contratto di soggiorno è sostituito dalla dichiarazione contenuta nel modello UNILAV - Modulo Unificato Lavoro - con cui il datore di lavoro comunica l'avvenuta assunzione e si impegna a garantire alloggio idoneo e spese di rientro in patria. La dichiarazione in questione - ai sensi dell'art. 17, D.L. 9.2.2012, n. 5, convertito in L. 4.4.2012, n. 35 - *"assolve a tutti gli effetti di legge, anche agli obblighi di comunicazione della stipula del contratto di soggiorno per lavoro subordinato concluso direttamente tra le parti per l'assunzione del lavoratore in possesso di permesso di soggiorno ..."*.

3) Le uniche novità procedurali consistono nella abrogazione degli artt. 13, co. 2 bis e 36 bis, D.P.R. 394/99: viene così meno la norma regolamentare che condizionava il rilascio di un nuovo permesso di soggiorno per lavoro alla preesistenza del contratto di soggiorno e la norma che imponeva la stipula del contratto di soggiorno per l'assunzione di uno straniero già regolarmente soggiornante.

Oggi è pacifico quindi che il lavoratore straniero regolarmente soggiornante può essere assunto secondo le regole proprie del lavoratore italiano e, dunque, senza "contratto di soggiorno" che resta comunque necessario solo a seguito del primo ingresso.

4) Nessuna trasposizione nel diritto interno è invece stata effettuata in relazione al Capo III della Direttiva 98, in tema di diritto alla parità di trattamento, il cui art. 12 introduce in termini amplissimi una clausola di parità di trattamento riservato ai cittadini dello Stato membro per tutti i lavoratori stranieri, che introduce una previsione immediatamente applicabile (essendo sicuramente precisa e incondizionata) quantomeno nei c.d rapporti verticali, cioè tra il singolo lavoratore e lo Stato membro.

Quanto sancito dalla Direttiva in relazione alla parità di trattamento per quanto concerne le prestazioni sociali deve ormai ritenersi esteso a tutti i lavoratori tutelati dalla Direttiva stessa, che ha lo scopo di attribuire a quanti soggiornano e lavorano regolarmente *"quantomeno ...uno stesso insieme comune di diritti, basato sulla parità di trattamento con i cittadini dello Stato membro ospitante, a prescindere dal fine iniziale o dal motivo dell'ammissione ..."* (considerando n. 20): si tratta di coloro che hanno fatto ingresso nel territorio dello Stato *"a fini lavorativi"* e di coloro che hanno fatto ingresso *"a fini diversi"*, ma ai quali è consentito lavorare (es. ricongiungimento familiare). Ne segue che le prestazioni sociali ancora riservate dal nostro ordinamento alle categorie già tutelate da precedenti direttive come la *"social card"*, l'assegno per famiglie numerose di cui all'art. 65, L.448/98,

l'assegno di maternità di cui all'art. 74, D.Lgs. 151/2001, devono ora ritenersi estese a tutti gli stranieri lavoratori in applicazione diretta dei principi della direttiva.

Le previsioni del T.U.

L'art. 41, T.U. rubricato "Assistenza sociale", prescrive che *"Gli stranieri titolari della carta di soggiorno [ora permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo] o di permesso di soggiorno di durata non inferiore ad un anno, nonché i minori iscritti nelle loro carta di soggiorno o nel loro permesso di soggiorno, sono equiparati ai cittadini italiani ai fini della fruizione delle provvidenze e delle prestazioni, anche economiche, di assistenza sociale, incluse quelle previste per coloro che sono affetti da morbo di Hansen o da tubercolosi, per i sordomuti, per i ciechi civili, per gli invalidi civili e per gli indigenti"*.

Parrebbe quindi, a prima vista che di diritto alla parità di trattamento indicato nella Direttiva sia già vigente nella normativa italiana di settore e, pertanto, non necessiti di ulteriore trasposizione.

Però, è difficile immaginare un articolo più chiaro di questo che sia riuscito a suscitare un contenzioso assai vasto, compresi numerosi interventi della Corte costituzionale: siamo in un campo delicatissimo degli interventi di *welfare* ove spesso le aspirazioni del cittadino e i diritti dell'"ospite" vengono messi in contrapposizione per contendersi i benefici di una coperta sempre più corta.

Tuttavia il significato dell'art. 41 è chiaro: per quanto concerne le prestazioni di assistenza sociale (a parte quelle sanitarie che trovano altrove la loro regolamentazione) la parità tra italiano e straniero regolarmente soggiornante non è assoluta ma è condizionata al requisito della titolarità del permesso di soggiorno di almeno un anno di durata o del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo. Lo scopo evidentemente è quello di far scattare il diritto alla parità di trattamento solo quando lo straniero abbia un minimo di radicamento sul territorio, e non sia "di passaggio".

Però le cose si sono complicate dopo l'entrata in vigore dell'art. 80, co. 19, L. 388/2000 (legge finanziaria 2001) che, pur senza abrogare l'art. 41 T.U., l'ha così integrato:

"Ai sensi dell'art. 41 T.U., l'assegno sociale e le altre provvidenze economiche che costituiscono diritti soggettivi in base alla legislazione vigente in materia di servizi sociali sono concesse alle condizioni previste dalla legislazione medesima, agli stranieri che siano titolari di carta di soggiorno; per le altre prestazioni e servizi sociali, l'equiparazione con i cittadini italiani è consentita a favore degli stranieri che siano titolari di permesso di soggiorno della durata di almeno un anno".

Pertanto, in base a questa norma, le provvidenze che vengono erogate sulla base di valutazioni discrezionali della situazione dell'assistito (es. sussidi di povertà erogati dai Comuni tramite i servizi sociali), restano soggette alla regola di cui all'art. 41 T.U. sicchè la discrezionalità non può essere esercitata separando italiani da stranieri con permesso di soggiorno di almeno un anno, mentre per le provvidenze che costituiscono "diritto soggettivo" (cioè quelle erogate dalla P.A. sulla base di requisiti predefiniti senza alcun margine di valutazione discrezionale) pur essendo sempre concesse ai sensi dell'art. 41 T.U. , richiedono il possesso della carta di soggiorno.

La Corte costituzionale è intervenuta più volte sull'art. 80, co. 19, L. 388/2000, abbattendone progressivamente i limiti imposti nel 2000 all'art. 41, in tema di:

- indennità di accompagnamento (sent. 306/2008)

- pensione di inabilità (sent. 11/09)
- assegno mensile d'invalidità (sent. 187/10)
- indennità di frequenza per i disabili (sent. 329/11).

Le prime decisioni, pur dando atto che non è irragionevole subordinare l'erogazione di determinate prestazioni alla circostanza che il titolo di legittimazione dello straniero a soggiornare nel territorio dello Stato ne dimostri il carattere non episodico e di non breve durata, tuttavia rilevano che lo straniero, al fine di ottenere la carta di soggiorno, deve dimostrare non solo la durata quinquennale del soggiorno, ma anche un reddito minimo, con la conseguenza paradossale che le prestazioni di assistenza sociale verrebbero garantite - in forza dell'art. 80. co. 19, L. 388/2000 - agli stranieri titolari di un reddito minimo e non agli indigenti assoluti, e ciò è in contraddizione con le finalità di aiuto ai più bisognosi che un intervento sociale si deve proporre. Conseguisce l'irragionevolezza della norma *"soltanto perché gli stranieri non risultano in possesso del requisito di reddito già stabilito per la carta di soggiorno"*.

Una seconda coppia di decisioni è pervenuta alla dichiarazione d'incostituzionalità sulla base di argomentazioni logiche differenti, e molto più cogenti ai fini del nostro discorso.

La Consulta, dopo avere considerato che la prestazione assistenziale *"integra un rimedio destinato a consentire un concreto soddisfacimento di bisogni primari inerenti alla sfera di tutela della persona"*, osserva che una prestazione di tal genere *"per sua stessa natura non tollera distinzioni né basate sulla cittadinanza, né su particolari tipologie di residenza volte ad escludere proprio coloro che risultano i soggetti più esposti alle condizioni di bisogno e disagio ... l'attesa del compimento del termine di 5 anni ... potrebbe comprimere sensibilmente le esigenze di cura e assistenza di soggetti che l'ordinamento dovrebbe includere"*.

Ciò che più rileva è che mentre nelle prime sentenze la dichiarazione d'incostituzionalità è pronunciata all'esito di un controllo di ragionevolezza in relazione all'art. 3 Cost. (stante la palese irragionevolezza della richiesta di un reddito minimo); nelle successive la dichiarazione d'incostituzionalità interviene anche ai sensi dell'art. 117 co. 1, Cost. (*la potestà legislativa dello Stato e delle Regioni è esercitata nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali*), in relazione all'art. 14 CEDU che vieta la discriminazioni per origine nazionale.

I principi che qui interessano, ai fini della valutazione della sufficienza delle previsioni del diritto interno rispetto alle previsioni di parità di trattamento previste dalla direttiva 98, sono dunque questi:

- a) esistenza di un nucleo di diritti fondamentali che devono essere garantiti a tutti;
- b) inammissibilità della pretesa dell'amministrazione di differenziare le risposte ai bisogni sulla base della durata della residenza sul territorio.

Benché altre sentenze del 2013 abbiano rivalutato il radicamento territoriale e il principio di corrispettività (in termini di rilevanza del contributo offerto dall'individuo alla società in cui è inserito), le sentenze citate dovrebbero favorire la tesi dell'applicazione verticale della direttiva perché:

1. i termini di recepimento sono scaduti e il capo III non è stato trasposto, nonostante la norma nazionale non sia affatto in regola con la Direttiva (stante la vigenza dell'art. 80, co. 19, L. 388/2000);
2. l'art. 12 della Direttiva è sufficientemente chiaro e incondizionato;
3. buona parte della giurisprudenza costituzionale si è già espressa in termini d'incostituzionalità sulle previsioni normative volte a limitare l'erogazione di

provvidenze economiche, che costituiscono diritti soggettivi, sulla base della durata del soggiorno.

Accesso all'abitazione, brevi cenni

L'art. 12, § 1, lett. c) della Direttiva prescrive il diritto di parità di trattamento per i titolari del permesso unico per lavoro anche in ordine *“ all'accesso alle procedure per l'ottenimento di un alloggio, conformemente al diritto nazionale, fatta salva la libertà contrattuale, conformemente al diritto dell'Unione”*.

Neppure questa disposizione è stata trasposta, vediamo dunque se la normativa interna vigente sia o meno conforme alla previsione sovranazionale.

L'art. 40, co. 6, T.U. prevede che *“Gli stranieri titolari di carta di soggiorno e gli stranieri regolarmente soggiornanti in possesso di permesso di soggiorno almeno biennale e che esercitano una regolare attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo hanno diritto di accedere, in condizioni di parità con i cittadini italiani, agli alloggi di edilizia residenziale pubblica e ai servizi di intermediazione delle agenzie sociali eventualmente predisposte per ogni regione o dagli enti locali per agevolare l'accesso alle locazioni abitative e al credito agevolato in materia edilizia, recupero, acquisto e locazione della prima casa di abitazione”*.

Anche qui, come nel caso delle prestazioni sociali, la strada scelta è quella della parità relativa: parità rispetto ai cittadini italiani, ma a condizione che lo straniero sia titolare o di carta di soggiorno o di permesso di soggiorno di almeno due anni e che lavori regolarmente.

Il criterio rispetto a quello delle prestazioni sociali è peggiorato: si richiede il lavoro regolare. La previsione che lo straniero *“eserciti una regolare attività di lavoro autonomo o subordinato”* si presta ad ampi margini di discrezionalità nel caso di lavoro intermittente, a tempo determinato.

Rispetto alla Direttiva sul permesso unico lavoro, l'unico dato più favorevole è l'ammissione alle norme sull'accesso all'abitazione anche per i lavoratori autonomi, che invece sono esclusi dall'ambito di operatività della Direttiva 98, tuttavia la Direttiva detta norme minime, che possono essere derogate in meglio, come in questo caso.

Circa la biennialità del permesso di soggiorno, non dovrebbero esserci problemi perché i permessi per lavoro sono biennali.

Come detto, la Direttiva sul punto non è stata trasposta nel diritto interno, tuttavia in ragione dell'applicabilità verticale delle sue disposizioni il principio di parità comunitario nell'accesso all'alloggio deve riguardare tutti i soggetti protetti dalla Direttiva stessa.

Appendice

Quali sono le differenze relativamente all'accesso ai diritti tra permesso unico e di lungo periodo?

Premesso che la legge tende a favorire il lungo soggiornante, è però evidente che la Direttiva 98 tende ad avvicinare le due figure, fermo il fatto che quello di lungo soggiornante è uno status che offre maggiore protezione al titolare rispetto a chi usufruisce del permesso unico per lavoro.

Il titolare del permesso di lungo periodo può svolgere ogni tipo di attività lavorativa, autonoma o subordinata, senza necessità di stipulare il contratto di soggiorno, mentre il titolare del permesso unico non può svolgere lavoro autonomo ed è tenuto alla stipula del contratto di soggiorno almeno in occasione del primo ingresso.

Il permesso di lungo periodo è a tempo indeterminato, mentre quello unico per lavoro scade dopo due anni e necessita di rinnovo

Il titolare di permesso di lungo periodo ha diritto di partecipare alla vita pubblica locale, nelle forme e nei limiti previsti dalla legislazione vigente, mentre analogo diritto non è previsto nell'altro caso

Il titolare di permesso di soggiorno per motivi di protezione internazionale ha diritto di ottenere il permesso di lungo periodo ma non quello unico per lavoro: il che è un paradosso.

Nei confronti del titolare di permesso per lavoro si applicano tutte le preclusioni derivanti da condanne penali ostative ex artt. 4, co. 3 e 5, co. 5, T.U. in ordine al rilascio, mantenimento e rinnovo del permesso di soggiorno, nonché quelle derivanti dal venir meno dei requisiti reddituali ed i limiti per ottenere un titolo per attesa occupazione una volta perso il lavoro (max. 1 anno). Inoltre, se a fronte del diniego del permesso di soggiorno unico il titolare non si allontana dal territorio dello Stato entro il termine di grazia di 15 gg. previsto all'art. 12 DPR 394/99 è passibile di espulsione ex art. 13, co 2, lett. b) T.U., quindi la cessazione della regolarità del soggiorno fa venir meno tutti di diritti di parità di trattamento (fermi restando i diritti fondamentali della persona umana), mentre il titolare di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo è inespellibile - salve le ipotesi previste assai rare - e nei suoi confronti non si applica alcun automatismo preclusivo né riguardo ad eventuali condanne, né riguardo alla perdita dell'attività lavorativa.

In conclusione, il diritto alla parità di trattamento previsto dalla Direttiva 98 vige finché sussistono le condizioni per il mantenimento del titolo di soggiorno.