

La nuova carta blu in Italia

05 April 2024

AUTORE

Pietro De Rossi

Counsel



Introduzione

Breve analisi delle recentissime modifiche al permesso di soggiorno c.d. Carta Blu.

La Carta Blu è una tipologia di permesso di soggiorno disciplinata in modo uniforme all'interno dell'UE per consentire l'ingresso nell'Unione di cittadini extra-europei altamente qualificati senza i limiti quantitativi di ingressi annui massimi che invece contingentano l'ingresso di lavoratori non altamente qualificati.

In data 16 Ottobre 2023 il Governo ha ufficialmente adottato nuove disposizioni in materia di Carta Blu che modificano l'articolo del Testo Unico dedicato proprio a questa tipologia di permesso di soggiorno, ossia l'Art. 27 quater del Testo Unico Immigrazione.

Il 28 marzo 2024 i Ministeri dell'Interno e del Lavoro hanno pubblicato la Circolare applicativa che rende di fatto finalmente applicabili da parte delle Pubbliche Amministrazioni competenti le nuove disposizioni di legge.

Si rende dunque più che mai necessario offrire un breve esame di quelle che sono le modifiche più rilevanti rispetto al passato, modifiche pensate dal legislatore per agevolare ulteriormente gli ingressi di lavoratori qualificati.



Al fine di agevolare il lettore nella comprensione di queste modifiche, è utile ricordare che la Carta Blue europea è un permesso di soggiorno di norma rilasciato al lavoratore extra UE altamente qualificato a seguito di a) una domanda di nulla osta da parte del datore di lavoro italiano alla Prefettura competente; b) una successiva domanda di Visto Nazionale presso il Consolato Italiano da parte del Lavoratore extra UE stesso; c) ed infine la domanda di permesso di soggiorno presentata in Italia dal lavoratore alla Questura competente.



1. Estensione del concetto di lavoratori altamente qualificati provenienti da Paesi terzi, idonei a richiedere una Carta blu dell'UE

Prima dell'entrata in vigore del suddetto decreto la procedura di Carta Blu UE era riservata solo a lavoratori altamente specializzati titolari di un titolo istruzione superiore, quindi un titolo universitario, di durata almeno triennale. Le nuove disposizioni hanno notevolmente allargato notevolmente il bacino di potenziali richiedenti. Infatti la domanda di Carta Blu può essere presentata *anche* dai lavoratori altamente specializzati che, pur in assenza di un titolo di laurea, sono in possesso di uno dei tre requisiti che seguono:

- i. L'aver almeno **cinque anni di esperienza professionale** di livello paragonabile ad un titolo universitario, pertinenti con la professione prevista per il futuro rapporto di lavoro in Italia. Il datore di lavoro che presenta la domanda di Nulla Osta BC dovrà allegare anche una dichiarazione con cui confermerà il possesso in capo al lavoratore richiedente della sua qualifica professionale. La dichiarazione dovrà poi essere supportata da contratti di lavoro sottoscritti in passato dal lavoratore richiedente e/o dalle relative buste paghe.
- ii. L'aver almeno **tre anni di esperienza professionale** pertinente acquisita nei sette anni precedenti alla data di presentazione della domanda di Nulla Osta per Carta Blu UE. Questa possibilità è però valida solo ed esclusivamente per Dirigenti e Specialisti nel settore delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione.
- iii. L'essere in possesso di qualifiche professionali conseguite in altri Paesi UE che li abilitano ad esercitare in Italia una **professione regolamentata** secondo i requisiti di cui al D. Lgs 9 Novembre 2007, n. 206 (come ad esempio ingegneri o architetti o ogni altra professione che richiede l'iscrizione ad un albo).

Inoltre, grazie alle nuove disposizioni sono ora ammessi alla richiesta di permesso di soggiorno per Carta Blu i cittadini extra-europei che si trovano già sul territorio



italiano perché beneficiari di una forma di protezione internazionale, aventi un permesso di soggiorno per lavoratore stagionale, di un permesso di soggiorno per ricerca o ancora per distacco intra-societario.

Questi ultimi sono coloro che hanno fatto ingresso nel territorio nazionale per svolgere prestazioni di lavoro subordinato come dipendenti di una società estera pur se temporaneamente in servizio presso una società italiana collegata o una sede secondaria.

Quest'ultima novità consentirà quindi ai lavoratori c.d. in distacco di concludere il loro rapporto di lavoro con la società estera per instaurarne uno nuovo con la società italiana. In questo modo, al termine del periodo di "distacco", che ha durata massima triennale, il lavoratore potrà comunque rimanere in Italia in qualità di dipendente della società Italiana (e non più come lavoratore in distacco dipendente della società estera).

2. Riduzione della durata minima dell'offerta di lavoro

Con il nuovo decreto il datore di lavoro può proporre al lavoratore selezionato anche un'offerta di lavoro della durata minima di **6 mesi** e non più di un anno.

Questa netta diminuzione agevolerà sicuramente l'assunzione di cittadini extracomunitari per periodi di tempo limitati così da consentire al datore di lavoro di valutare solo in un secondo momento un'assunzione di lungo periodo.

3. Retribuzione minima

Viene eliminato il riferimento, ormai obsoleto, ad un salario minimo pari al triplo del livello reddituale minimo per accedere all'esenzione dalla spesa sanitaria, che di fatto imponeva un reddito annuale minimo di circa 26.000 Euro lordi.

Si stabilisce invece che la retribuzione offerta al lavoratore extra UE non debba essere inferiore a quella prevista nei contratti collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'ISTAT.

Il parametro passa dunque dall'essere fisso all'essere flessibile e modulato rispetto al settore lavorativo.

4. Riduzione dell'obbligo di svolgere l'attività lavorativa per cui è stato concesso il Visto

È passato da 24 mesi a 12 mesi l'obbligo di svolgere unicamente attività lavorativa "qualificata" per cui è stato emesso il Visto, anche se, come in passato, è possibile chiedere una deroga alla Direzione Territoriale del Lavoro, che può accordare l'autorizzazione al cambio del datore di lavoro anche prima del termine sopra detto.



5. Agevolazione dell'ingresso e il soggiorno in Italia per lo straniero già titolare di un permesso di soggiorno per lavoro altamente qualificato rilasciato da altro Stato membro

Nei casi in cui la domanda di Carta Blu riguardi un cittadino di Paese terzo già titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato (per esempio i titolari di un permesso di soggiorno per ricerca e titolari di un permesso di soggiorno per distacco transnazionale), il datore di lavoro non è tenuto a presentare i documenti comprovanti le qualifiche professionali del lavoratore, che si reputano già verificate da altro Stato Membro.

Si è previsto che lo straniero titolare di Carta Blu UE rilasciata da altro Stato membro e in corso di validità può fare ingresso e soggiornare in Italia per svolgere un'attività professionale per un periodo massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180 giorni.

Viene mantenuta la possibilità per lo straniero già titolare di Carta Blu rilasciata da altro Stato Membro che voglia trasferirsi a lavorare in Italia, di fare direttamente ingresso nel Paese, far chiedere il Nulla Osta alla Prefettura dal datore di lavoro Italiano ed ottenere il permesso di soggiorno Italiano, senza la necessità di una precedente domanda di Visto al Consolato, che è invece di regola sempre necessario prima di poter chiedere il permesso di soggiorno. La novità, sotto questo profilo, è che viene ridotto da 18 mesi a 12 mesi il tempo di soggiorno legale minimo in un altro Stato Membro da parte dello straniero prima di poter far chiedere il Nulla Osta al rilascio di Carta Blu in Italia alla Prefettura competente.

La domanda di Nulla Osta deve essere avanzata entro un mese dall'ingresso del lavoratore; e dovrà essere processata dalla Prefettura entro il termine di 30 giorni.

6. Eliminazione dell'onere del datore di lavoro di verificare l'indisponibilità di altri lavoratori già in Italia

Secondo la norma previgente, di fatto scarsamente applicata dalle competenti Autorità, il datore di lavoro aveva l'onere di verificare con il Centro dell'impiego competente l'indisponibilità, sul territorio nazionale, di un lavoratore in grado di svolgere le medesime mansioni del richiedente. Solo a fronte di questa verifica poteva essere rilasciato il nulla osta. Questo implicava, almeno in teoria, la necessità di pubblicare un'offerta di lavoro con il Centro per l'Impiego e di così dimostrare la mancanza di candidati idonei. Di fatto, questa norma, quando applicata, non ha mai realizzato il proposito di promuovere i livelli occupazionali tra i già residenti in Italia perché è ovvio che qualunque datore di lavoro che si attivi a promuovere una domanda di Carta Blue per un cittadino Extra-UE ha già compiuto una scelta su chi vuole assumere e non ha interesse a considerare seriamente l'assunzione di alcun altro candidato.

Dunque il legislatore, rendendosi conto di quanto sopra, ha eliminato questa incombenza, che poteva appesantire il procedimento senza alcun reale beneficio.



7. Previsione dell'esercizio di lavoro autonomo

Come noto il permesso di soggiorno per Carta Blu UE viene rilasciato per la prestazione di lavoro subordinato. La nuova formazione della norma che regola la Carta Blu, d'altra parte, esplicita la possibilità, in realtà già presente per norme di carattere generale, di esercitare anche attività di lavoro autonomo in concomitanza con l'attività di dipendente.

8. Semplificazione della procedura tramite la sottoscrizione del Protocollo di Intesa

Era già prevista la possibilità per i datori di lavoro di sostituire la richiesta di Nulla Osta con una semplice comunicazione dell'offerta di lavoro, a condizione che questi fossero iscritti ad un'associazione di categoria firmataria di particolari protocolli di intesa con il Ministero dell'Interno volti a garantire la necessaria "alta" qualifica dei lavoratori senza una verifica caso per caso da parte dell'Autorità pubblica.

L'aspetto però assai significativo è che la nuova formulazione della norma prevede che il Questore rilasci il permesso di soggiorno entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione. La norma parrebbe quindi non solo dettare un termine molto ristretto per il rilascio del permesso di soggiorno (che per regola generale è di 60 giorni dall'appuntamento in Questura), ma anche elidere la necessità della domanda di Visto Nazionale al Consolato, solitamente indispensabile per poter ottenere il permesso di soggiorno. Da un lato questa novità pare dirompente e velocizzerebbe in modo veramente significativo l'iter procedimentale, dall'altro non può fare a meno di osservarsi che essa pare di difficilissima applicazione, specialmente perché molti cittadini Extra UE senza visto non possono fare ingresso in area Schengen nemmeno per ragioni di turismo.



LEXIA'S GLOBAL MOBILITY & CORPORATE IMMIGRATION PRACTICE



Pietro Derossi
Counsel
 



Claudia Elli
Paralegal
 





Maria Cherubini
Associate
 



Achraf Fadhel
Associate
 



Marylanda Abdullaj
Associate
 

Questo documento è fornito a scopo informativo generale e non intende fornire consulenza legale o consulenza sui temi trattati. I destinatari di questo documento non possono fare affidamento sui suoi contenuti. LEXIA Avvocati e/o i professionisti dello studio non possono essere ritenuti responsabili in alcun modo per i contenuti di questo documento, sulla base di un mandato professionale o di qualsiasi altra base.