



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 8 maggio 2025

NEWS DEL GIORNO

Conversione permesso di soggiorno da lavoro stagionale a non stagionale: chiarimenti
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

770/2025: aggiornate la procedura di compilazione e la procedura di controllo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

730/2025: aggiornata la procedura di controllo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Lavoro svolto dai detenuti: prescrizione dei crediti retributivi
di Redazione

BLOG

Se c'è denuncia dei protocolli è whistleblowing
di Evangelista Basile

Conversione permesso di soggiorno da lavoro stagionale a non stagionale: chiarimenti

di **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con [circolare n. 10 del 5 maggio 2025](#), ha offerto chiarimenti circa la possibilità, per i lavoratori stranieri titolari di un permesso di soggiorno rilasciato per lavoro stagionale, di svolgere attività lavorativa non stagionale, nelle more della decisione da parte dello Sportello unico immigrazione sulla domanda di conversione.

La conversione è possibile in presenza di qualsiasi offerta di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, a condizione che la stessa garantisca un orario di lavoro di almeno 20 ore settimanali e, nel caso di lavoro domestico, una retribuzione mensile non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale.

Relativamente ai diritti esercitabili nella fase di conversione del permesso di soggiorno da stagionale a non stagionale, la circolare ritiene possa trovare applicazione quanto previsto dall'articolo 5, comma 9-*bis*, D.Lgs. 286/1998, che consente al soggetto richiedente un permesso per lavoro subordinato di svolgere temporaneamente l'attività lavorativa nelle more del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno, alle seguenti condizioni:

- la domanda di rilascio sia stata presentata entro 8 giorni dall'ingresso sul territorio italiano, all'atto della stipula del contratto di soggiorno presso lo Sportello unico per l'immigrazione oppure, in caso di rinnovo, prima della scadenza del permesso o entro 60 giorni dalla scadenza dello stesso;
- sia stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il lavoratore straniero non abbia la possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dell'*iter* procedimentale relativo al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno e si riferisce testualmente soltanto ai richiedenti un permesso per lavoro subordinato, ma è stata estesa anche ai richiedenti un permesso di soggiorno per motivi familiari dalla nota congiunta Ministero del lavoro-INL n. 4079/2018 e il Ministero ritiene possa trovare applicazione anche ai casi di conversione del permesso di soggiorno da lavoro stagionale a lavoro non stagionale. Se, infatti, la finalità della legge è quella di consentire al lavoratore migrante di svolgere regolare attività lavorativa anche quando l'esito dell'*iter* burocratico sulla sua domanda è ancora incerto, evitando il più possibile situazioni di lavoro irregolare o di disoccupazione, tale finalità sussiste evidentemente, non solo nelle more del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno, ma anche



nei casi in cui il lavoratore sia in attesa della risposta sulla sua domanda di conversione. Anche in tali casi, infatti, vi è il rischio che il lavoratore possa perdere, nelle more della decisione, l'opportunità lavorativa che rappresenta la base stessa della sua domanda di conversione del permesso di soggiorno. Poiché la domanda di conversione, come quella del rinnovo, rappresenta un procedimento amministrativo che non preclude la regolarità del soggiorno e il diritto di lavorare, anche in tali casi, per tutto il periodo necessario all'Amministrazione per portare a termine l'istruttoria, lo straniero potrà contare sulla piena legittimità del soggiorno e iniziare a svolgere, nell'attesa della convocazione presso lo sportello unico, la nuova attività lavorativa a carattere non stagionale, previo invio telematico del modello Unilav (in caso di lavoro subordinato) o denuncia del rapporto di lavoro all'Inps (in caso di lavoro domestico).

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nelle cooperative

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

770/2025: aggiornate la procedura di compilazione e la procedura di controllo

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, in data 30 aprile 2025, ha aggiornato la [procedura di compilazione](#) e la [procedura di controllo](#) del modello 770/2025.

Seminario di specializzazione

Agevolazioni e esoneri contributivi 2025 per il rapporto di lavoro

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

730/2025: aggiornata la procedura di controllo

di **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, in data 30 aprile 2025, ha [aggiornato la procedura di controllo del modello 730/2025](#).

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



NEWS DEL GIORNO

Lavoro svolto dai detenuti: prescrizione dei crediti retributividi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 2 marzo 2025, n. 5510, ha ritenuto che, in tema di lavoro svolto dai detenuti in regime carcerario, la prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore inizia a decorrere non già dalla cessazione dello stato detentivo, bensì dalla fine del rapporto di lavoro, il quale va considerato un unico rapporto, non essendo configurabili interruzioni intermedie, volontariamente concordate, nei periodi in cui la persona privata della libertà è in attesa della chiamata al lavoro, rispetto alla quale il detenuto non ha alcun potere di controllo o di scelta e versa in una condizione di soggezione e di *metus*. Ne deriva che è onere della P.A., che tale prescrizione eccepisca, allegare e dimostrare il momento nel quale detto rapporto è definitivamente terminato, che può coincidere o con la cessazione dello stato di detenzione o, se anteriore, con il verificarsi di altre situazioni obiettivamente incompatibili con la sua prosecuzione, dipendenti, ad esempio, dall'età, dallo stato di salute o dall'idoneità al lavoro dell'interessato.

Master di specializzazione**Diritto del lavoro**

Scopri di più

Se c'è denuncia dei protocolli è whistleblowing

di **Evangelista Basile**

Con ordinanza n. 10864 del 24 aprile 2025, la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di applicabilità delle tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing*. Nel caso di specie, in particolare, un lavoratore, contestando la decisione dell'AD di tenere – durante il periodo pandemico – una riunione in presenza, aveva inviato diverse *email* nell'arco di 4 giorni al proprio superiore gerarchico, in cui non solo aveva contestato la violazione dei protocolli contro la diffusione del Covid-19 nei luoghi di lavoro, ma aveva altresì svolto diverse altre considerazioni caratterizzate da un tono polemico, a tratti ingiuriose e dai profili di insubordinazione.

Lo stesso lavoratore aveva poi riferito della violazione dei protocolli anche al Comitato anti-Covid, esponendo così l'amministratore delegato anche a potenziali pregiudizi di ordine legale. La Società aveva dunque licenziato il lavoratore per giusta causa.

In seguito all'impugnazione, sia in primo che in secondo grado, il licenziamento veniva dichiarato illegittimo, in quanto sproporzionato, ritenendo invece escluso il carattere ritorsivo del recesso.


La Corte di Cassazione, riformando la sentenza della Corte territoriale, ha invece affermato che, proprio per effetto dell'esposto del lavoratore al Comitato, dovessero trovare applicazione le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing* a beneficio del segnalante.

Innanzitutto, secondo la Corte, le esternazioni di dissenso di cui alla corrispondenza intrattenuta fra il lavoratore e l'amministratore delegato vanno ricondotte al legittimo esercizio del diritto di critica connesso alle condizioni di lavoro in azienda.

In secondo luogo, la segnalazione sulla violazione dei protocolli non può che condurre all'applicazione della normativa a tutela del *whistleblower*. Sulla base di dette considerazioni, la Cassazione ha ritenuto il licenziamento illegittimo, non già perché sproporzionato, ma perché i fatti contestati sarebbero insussistenti, da cui dunque l'applicazione della c.d. tutela reale attenuata, consistente dunque nella reintegra del lavoratore e nel risarcimento in misura di massimo 12 mensilità.

A ben vedere, la normativa richiamata dalla suprema Corte farebbe ricadere il recesso nell'alveo della ritorsività, il che avrebbe dovuto condurre alla diversa (e più grave) sanzione della nullità del licenziamento con applicazione della tutela reale piena.



**Percorso
Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**
Scopri le **novità** della **nuova edizione >>**

